



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학석사 학위논문

중앙재난안전상황실 재난상황관리
업무담당자의 직무분석에 관한 연구

2016년 8월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학전공

조 재 용

중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무분석에 관한 연구

지도교수 이 수 영

이 논문을 행정학석사 학위논문으로 제출함

2016년 3월

서울대학교 대학원

행정학과 행정학전공

조 재 용 (성명)

조재용의 행정학석사 학위논문을 인준함

2016년 6월

위 원 장 김 순 은 (인)

부위원장 박 순 애 (인)

위 원 이 수 영 (인)

국문초록

이 연구의 목적은 국민안전처 중앙재난안전상황실에서 재난 상황관리 업무를 담당하는 재난상황관리 담당자의 직무를 분석하는 것이다. 이를 위해 재난상황관리 담당자에 대한 DACUM 직무분석을 통해 책무와 과업을 도출하여 직무를 규명하고, 재난상황관리 업무담당자에게 중요한 핵심과업이 무엇인지 파악하여 어떠한 교육적 요구가 있는지 분석하는 것이다.

이 연구의 대상은 국민안전처 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자 125명이다. DACUM 직무분석을 위하여 DACUM 위원회에 7명이 참여하였고, 예비설문조사로 10명이 대상자로 참여하였으며, 본 설문조사 인원으로 115명이 참여하였다. 설문조사는 2016년 5월 6일부터 5월 17일까지 12일간 진행되었으며 배포된 115매 설문지 중 105매가 회수되었고, 유효한 103매 자료가 통계분석에 활용되었다.

DACUM 직무분석과정은 다음과 같다. 첫째, 준비단계에서는 직무분석의 목적을 명확히 설정하고, 재난상황관리 업무담당자와 관련된 정보와 자료는 기존 문헌을 검토하고 각종 직무분석 연구자료 등을 수집하였으며 DACUM위원회와 전문가협의회의 패널을 구성하였다. 둘째, DACUM 위원들로 구성된 DACUM 워크숍을 통해 책무, 과업을 식별하고 이에 대한 검증은 위해 예비설문조사와 전문가협의회를 통한 직무모형인 DACUM 차트를 완성했다. 직무모형에서 도출된 7개 책무와 47개 과업으로 구성된 설문조사를 통해 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행빈도 분석을 통해 인식수준차이를 분석하였다. 셋째, 재난상황관리 업무담당자의 과업 우선순위와 19개 1순위 핵심과업을 도출하였다.

재난상황관리 업무담당자는 국민안전처 중앙재난안전상황실에서 우리나라에서 발생하는 모든 재난에 대해서 위험징후 경보발령 등 각종 재난상황을 관리하는 전문가이다.

그동안 재난상황관리 업무담당자는 관련 법령과 매뉴얼에 명시된 임무만으로 주로 개인의 경험과 노하우에 의존하여 재난상황관리 업무담당자 직무를 수행 해왔다. 그러나 본 연구를 통해 이론적이고 체계적이며 과학적인 방법을 통하여 재난상황관리 업무담당자 직무에 대한 기틀을 마련하여 다양한 분석의 틀을 제공하였고 직무 체계를 공고히 하는 계기를

마련하였다는 점에서 의의가 있다 하겠다.

본 연구를 통해서 재난상황관리 업무담당자의 직무 체계를 공고히 할 수 있는 계기를 마련하고 국가직무능력표준에 따라 평생경력개발 모형과 직무기술서, 채용, 배치, 자가진단 도구 등을 개발하는데 기반으로 활용되어야 할 것이다.

주요어 : 중앙재난안전상황실, 재난상황관리 업무담당자, 직무분석,
DACUM

학번 : 2013-21931

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 목적과 필요성	1
제 2 절 연구문제	2
제 3 절 연구의 범위와 방법	3
 제 2 장 이론적 배경과 선행연구의 검토	4
제 1 절 재난관리와 재난상황관리	4
1. 재난관리의 개념	4
2. 재난관리의 과정	5
3. 재난상황관리	9
제 2 절 중앙재난안전상황실	10
1. 중앙재난안전상황실 변천과정	10
2. 중앙재난안전상황실 업무	12
제 3 절 직무분석	14
1. 직무분석의 개념	14
2. 직무분석 방법	17
3. DACUM 기법	20
4. DACUM 기법을 활용한 직무분석 선행연구	25
 제 3 장 연구분석의 틀	26
제 1 절 연구대상	27
제 2 절 연구과정 및 절차	29
1. 책무와 과업 도출	29
2. 책무와 과업 인식수준 차이 조사	32

3. 과업 우선순위 및 핵심과업 도출	34
4. 책무와 과업에 대한 통계 분석	36

제 4 장 분석결과 37

제 1 절 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업 37

1. DACUM위원회 워크숍 결과 도출된 책무와 과업	37
2. 도출된 책무와 과업의 검증	43
3. 재난상황관리 업무담당자 책무와 과업 도출	47

제 2 절 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도의 인식수준 분석 51

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성	51
2. 책무 및 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도의 인식수준 분석	53
3. 입직경로별 책무 및 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도의 인식수준 차이 분석	58

제 3 절 재난상황관리 업무담당자의 핵심과업 도출 .. 63

제 5 장 논의 69

제 1 절 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업에 대한 논의 69

제 2 절 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준에 대한 논의 72

1. 책무에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준에 대한 논의	72
2. 과업에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준에 대한 논의	73

제 3 절 입직 경로별 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준에 대한 논의	73
1. 입직 경로별 책무에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준 차이에 대한 논의	74
2. 입직 경로별 과업에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준 차이에 대한 논의	74
제 4 절 재난상황관리 업무담당자의 1순위 핵심 과업 도출에 대한 논의	75
제 6 장 결론 및 제언	76
참고문헌	80
부 록	85
abstract	108

표 목 차

[표 1] 중앙재난안전상황실 재난상황관리 부서별 주요 업무 ·	13
[표 2] 직무 관련 용어	15
[표 3] 직무분석 방법의 구분	18
[표 4] 직무분석 기법	18
[표 5] DACUM 워크숍 절차 및 주요 내용	22
[표 6] DACUM 위원회 패널 구성 현황	28
[표 7] 연구대상 크기별 샘플크기	29
[표 8] 응답인원별 내용타당도 최솟값	31
[표 9] 전문가협의회 패널 구성	32
[표 10] 질문의 정의	33
[표 11] 설문지의 구성	33
[표 12] 재난상황관리 업무담당자 책무와 과업 현황	39
[표 13] 재난상황관리 업무담당자 책무별 과업	40
[표 14] 설문 예비조사 인원현황	43
[표 15] 신뢰도 분석 결과	44
[표 16] 재난상황관리 업무담당자 책무에 대한 내용타당도	44
[표 17] 재난상황관리 업무담당자 책무별 과업에 대한 내용타당도	45
[표 18] 전문가 협의회 조정 결과	48
[표 19] 조정된 책무와 과업 현황	48
[표 20] 재난상황관리 업무담당자 책무와 과업 도출	49
[표 21] 응답자의 인구통계학적 특성	52
[표 22] 책무의 중요도, 난이도, 수행 빈도 인식차이	53
[표 23] 과업의 중요도, 난이도, 수행 빈도 인식차이	56
[표 24] 입직 경로별 책무에 대한 중요도 인식차이	59
[표 25] 입직 경로별 책무에 대한 난이도 인식차이	60
[표 26] 입직 경로별 책무에 대한 수행빈도 인식차이	61
[표 27] 재난상황관리 업무담당자 과업의 우선순위	66

그 립 목 차

[그림 1] 국민안전처 중앙재난안전상황실 조직도	11
[그림 2] DACUM 직무분석과 교육훈련 프로그램 개발 절차	21
[그림 3] DACUM chart	23
[그림 4] 내용타당도 비율 CVR 공식	31
[그림 5] 연구절차	35
[그림 6] 우선순위 도출을 위한 나무구조도	64

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 목적과 필요성

많은 학자들이 현대사회를 ‘위험사회’로 규정하고 있다. 전통적인 자연재해 뿐만 아니라 사회재난, 갈등 등이 일상화되고 있다. 과학 문명의 발달과 이에 따른 급격한 환경의 변화 속에서 대형 구조물의 붕괴, 가스 폭발, 유해 화학물질의 유출, 방사능 오염 및 유출, 해양 오염, 수질 오염, 대기 오염 등 인간의 부주의, 무관심, 실수 등으로 인한 인위 재난도 발생되며 전쟁, 무력시위, 폭동, 테러, 전염병, 폭력적 파업 등의 사회적 재난도 발생 하고 있다. 그리고 자연재해 또한 대기오염 등으로 인한 지구온실효과, 엘니뇨나 라니냐 현상 등의 기상 여건 변화로 인한 카트리나, 리타, 윌마 등과 같은 허리케인과 루사, 매미와 나비 같은 태풍, 폭설과 같이 재해·재난이 과거에 비하여 점점 더 빈번하게 일어나고 강해지는 경향이 있다.

이러한 재난은 그것이 자연 재해이던 인적 또는 사회적 재난이던 발생할 경우에는 재난 피해의 당사자인 국민들에게 직접적으로 많은 인적, 물적 피해를 주게 된다. 심지어 심할 경우 국가 전체가 위협에 처하게 되거나 마비되는 사태가 발생할 수 있다. 따라서 재해·재난 피해의 최소화를 위한 재난관리와 더불어 재난상황의 효과적인 관리가 국정운영에 있어 그 어느 때보다도 중요하게 되었다. 2014년 4월 22일 세월호 침몰 사고시에 정부가 초기 대응 과정에서 희생자와 실종자 집계 과정에서 혼선을 빚어 국민의 많은 질타를 받았던 것은 일례라고 할 것이다.

재난발생 시 재난상황관리 업무의 효율적인 운용을 위해서는 재난상황관리 업무담당자들이 임무를 수행함에 있어서 요구되는 숙련도와 고도의 전문성을 유지할 수 있는 지속적인 교육훈련이 필요하다. 교육훈련을 통해 조직 구성원은 현재 필요한 역량을 개발함은 물론 잠재적 역량을 개발하여 자기개발 욕구를 충족시키고, 기업은 조직 구성원의 역량을 개

발함으로써 원활한 직무수행을 통해 궁극적인 성과 달성에 기여할 수 있게 된다. 하지만 업무 숙련도와 전문성을 지속 유지하기 위한 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자들에 대한 교육을 살펴보면, 신규 전입자에 대해서 2일 간의 합동근무 통해 업무지침서, 상황전파 및 보고 훈련 등 교육, 그 외 소방·해경활동 현장 체험 훈련을 1회 실시하고 있으나 현재의 교육방식은 재난상황관리 업무담당자의 교육적 요구를 충분히 반영하지 못하였다는 한계를 가지고 있다.

이러한 맥락에서 본 연구의 목적은 직무분석을 통하여 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업을 도출하여 재난상황관리 업무담당자의 직무를 규명하고, 책무와 과업으로 중요도, 난이도, 수행 빈도 조사를 통하여 현장의 의견이 반영된 교육 우선순위를 식별하며, 교육대상별 교육과정 개설의 필요성과 핵심과업이 무엇인지 규명하고자 한다. 이 연구의 결과는 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무분석을 통해 역량개발 및 교육훈련 과정을 마련하기 위한 기초적 자료로 유용하게 활용될 수 있을 것이며, 나아가 이들의 역량강화를 통해 국가, 지방자치단체의 재난상황관리의 질적 향상에도 기여할 수 있을 것이다.

제 2 절 연구 문제

본 연구는 재난상황관리를 위한 국민안전처 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 재난상황관리 역량이 강화될 수 있도록 교육훈련 과정을 마련하기 위한 기초적 자료를 구축하기 위해서 DACUM기법을 활용하여 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무분석을 통해 직무를 규명하고, 현장의 요구를 반영한 교육소요를 반영, 교육기관의 교과목 및 학급편성의 필요성 검토와 핵심과업을 도출하는 것이다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 책무(duty)와 과

업(task)은 무엇인가?

둘째, 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도 등의 인식수준은 어떠한가?

셋째, 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자 입직 경로별 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도 등의 인식수준은 어떠한가?

넷째, 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 수행해야 하는 핵심 과업은 무엇인가?

제 3 절 연구의 범위와 방법

본 연구에서의 재난상황관리는 「재난 및 안전관리 기본법」 제18조제1항에 따라 설치된 상황실¹⁾ 중 중앙재난안전상황실에서 국가비상사태나 각종 재난 발생 시 인명 및 재산피해를 최소화 하거나 사전에 방지하기 위하여 신속한 상황전파와 초동조치 및 지휘 등의 업무를 수행하기 위해 재난상황관리 업무담당자가 수행하는 모든 활동을 말한다. 즉, 정부 및 지방자치단체, 공공기관, 민간업체 등에서 다양한 형태로 재난상황관리 업무가 수행될 수 있으나, 본 연구에서는 국민안전처 중앙재난안전상황실의 재난상황관리 업무담당자의 직무를 DACUM기법을 이용하여 분석하고자 한다.

1) 재난 및 안전관리 기본법 18조(재난안전상황실) ① 국민안전처장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 재난정보의 수집·전파, 상황관리, 재난발생 시 초동조치 및 지휘 등의 업무를 수행하기 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 상시 재난안전상황실을 설치·운영하여야 한다.

1. 국민안전처장관: 중앙재난안전상황실
2. 시·도지사 및 시장·군수·구청장: 시·도별 및 시·군·구별 재난안전상황실

이를 위해 우선 문헌조사를 통해 재난관리와 직무분석의 개념, 중앙재난안전상황실의 업무, DACUM 기법의 이론적 체계 등을 검토하고 DACUM 기법을 활용한 직무분석 선행연구에 관한 논의를 정리하였다. 또한 선행연구로 밝혀진 DACUM 직무분석과정에 맞춰 우선 DACUM 위원회 워크숍을 개최하여 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업을 도출하였으며, 예비설문조사와 전문가 협의회를 통해 직무모형인 DACUM 차트를 완성하였다.

그리고 DACUM 직무분석을 통해 도출된 책무와 과업에 대한 실증분석을 위해 국민안전처 중앙재난안전상황실에서 재난상황관리 업무를 담당하고 있는 공무원을 모집단으로 하여 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 중앙재난안전상황실 소속 상황총괄담당관, 상황담당관, 소방상황센터, 해양경비안전센터를 포함한 모든 기능별 부서 직원들을 상대로 실시하였다. 수집된 자료를 바탕으로 설문 대상자의 특성 등을 살펴보기 위해 기술통계를 제시하고, 입직 경로에 따른 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업에 대한 인식수준의 차이를 두 독립집단 t-test로 검증하였으며, 마지막으로 재난상황관리 업무담당자의 과업에 대한 통계적 측정결과를 토대로 교육훈련 우선순위 결정도구인 나무구조도(tree structure)에 반영하여 과업의 우선 순위를 도출하였다.

제 2 장 이론적 배경과 선행연구의 검토

제 1 절 재난관리와 재난상황관리

1. 재난관리의 개념

재난관리는 사전·사후의 재해관리활동 및 재해에 대처하기 위해 계획하고 대응하는 모든 측면을 포함한 총체적 용어이며, 광의의 재난관리란 재해대책의 전 기간을 대상으로 재해의 예방·예지·경보·긴급사태대처·응급복구·개선·예방이라는 각 단계를 포함하고 있다. 또한 협의의 재난관리란 재해발생 후 관련 기관을 유기적으로 조직화하고 효율적으로 운영하여 피해를 최소화하는 문제에 관한 조직의 노하우(Know-how)를 의미한다.

협의의 재난관리는 시간의 경과에 따라 크게 두 단계로 나누어서 생각해 볼 수 있다(이원덕, 1995). 제1단계는 재해발생 직후 24시간 혹은 72시간의 기간에 해당하는 것으로 말하자면, 초동단계의 대응이 이에 해당한다. 이 단계에는 인명구조, 소방, 피난유도, 교통규제, 긴급치료, 구호물자의 긴급수송을 위해 군, 소방, 경찰 등의 출동조직을 신속하게 동원하여 피해를 최대한으로 억제하는 조치를 취하는 단계이다. 제2단계는 초동단계의 긴급조치가 어느 정도 취해진 이후에 해당하는 기간으로 재해의 복구와 개선에 초점이 놓여진다. 즉 이 단계에는 이재민에 대한 구호, 실업대책, 도로구조물 등의 복원, 주택건설, 신 도시계획의 입안 등 장래를 위한 개선에 초점이 놓여진다.

2. 재난관리의 과정

재난관리의 과정은 일반적으로 재난의 여러 상이한 국면을 기준으로 완화(mitigation), 준비(preparedness), 대응(response) 그리고 복구(recovery)단계로 구분된다(박광국, 1997).

1) 완화단계(Mitigation)

예방활동이라고도 하며 위기 완화는 위기가 실제로 발생하기 전에 위기 촉진 요인을 미리 제거하거나 위기 요인이 가급적 일어나지 않도록 억제 또는 완화 하는 과정을 의미하는 것이다(김형렬, 1997). 이는 재난 발생 이전에 재난의 피해를 경감시키려는 모든 활동으로서, 재난 발생의 위험

요인을 줄여서 재해 발생의 가능성을 낮추거나 재난 충격의 완화를 위해 취해지는 제반활동을 의미한다. 완화방법으로 제방의 건설, 범람 지역에 위치하고 있는 집의 기초 높이기 등 구조적 완화(structural mitigation)와 잠재적 충격을 미리 완화시키기 위해 토지 사용의 규제를 제도화하거나 주택 단지가 위험 시설 가까이에 건설되지 않도록 사전에 법으로써 금지시키는 등의 사회적 완화(socialmitigation)가 있다.

완화단계에서는 재해분석과 함께 재해관리능력의 평가가 포함된다. 재해분석이란 재해의 종류에 대한 지식과 피해를 당할 가능성이 있는 지역에 관한 제반 사항을 미리 연구함으로써 재해 발생에 대한 사전 지식을 얻는 과정이며 재해관리능력의 평가는 재해관리조직, 비상 활동 계획, 자원의 관리, 지시와 통제, 의사소통과 홍보, 예방 활동 등의 대부분의 위기 상황관리에 요구되는 기능을 의미 한다(김영수 외, 1996).

이러한 완화단계는 마지막 단계인 복구단계에서 개발 된 정책이나 사업 계획들에 의해 개선될 수 있다(Rubin & Barbee, 1985). 따라서 위기관리의 다른 과정인 준비, 대응, 복구 단계와 직접 또는 간접적으로 서로 관련성을 가지고 있다고 볼 수 있다.

2) 준비(Preparedness)단계

대비활동이라고도 하며 위기상황에서 수행해야 할 제반 사항을 사전에 계획, 준비, 교육, 훈련함으로써 위기 대응 능력을 제고시키고, 위기 발생 시 즉각적으로 대응할 수 있도록 태세를 강화시켜 나가기 위해 개인, 집단, 조직, 국가에 의해서 취해지는 제반 활동이 여기에 해당된다. 즉 재난 발생 시 재난으로부터 개인의 생명과 재산의 피해를 줄이기 위해 비상조치 계획을 작성하고 그 계획에 따른 훈련 과정을 교육, 개발, 연습하고 재난관리에 필수적인 인적, 물적 자원을 사전에 비축하고 재난 관련 부서들 간에 필요한 협조체제를 사전에 준비하는 단계이다(김영수 외, 1993; McLoughlin, 1985). 이러한 활동에는 재난에 대비한 계획의 입안 및 집행, 식량 비축 등이 포함될 수 있다. 준비단계에서 특히 주의할 영역은 ① 각 분야 간의 조정과 협조체제를 마련해 두는 것과 ② 위기 발

생 시 자원의 신속한 배분을 위해 재난관리와 관련하여 투입 우선순위 체계를 세우는 것이다. 특히 여기에서 중요한 자원은 자금이다.

3) 대응(Response)단계

위기대응은 위기 발생 시 국가의 자원과 역량을 효율적으로 활용하고 신속하게 대처함으로써 피해를 최소화 하고 2차 위기 발생 가능성을 감소시키려는 일련의 활동이다. 즉 위기로 인해 발생한 피해를 복구하고 원조를 제공하며, 제 2의 손실 발생 가능성을 감소시켜 줌으로써, 복구단계를 운영하는 과정에서 발생할 수 있는 문제 들을 최소화시키는 단계이다(Petak, 1985).

대응이란 실제로 재난이 발생했을 경우 수행해야 할 행동으로 재난이 닥친 직후 초기에 취해지는 제반 활동으로 재난관리의 전 과정 중에서 시간적으로는 통상 가장 짧지만 이 단계에서의 효과적인 활동을 위해 준비 단계에서 모든 재난 관리자가 엄청난 시간과 노력을 투입하며 이러한 대응이 보다 효율적으로 이루어지기 위해서는 총체적인 비상관리나 통합관리체제가 필요하며 사전에 긴급 대응계획을 수립하고 대비하여야 한다. 이 단계에서의 주요한 활동은 탐색 및 구조 활동, 부서지거나 무너진 온갖 잔해 제거, 비상 운영 조직의 활성화, 비상 의료지원, 피해자 수용과 보호관리, 그리고 피해자에 대한 음식 및 숙소 제공 등이 있다.

이 단계에서 중요한 요소로는 ① 위기관리 책임자들이 위기의 유형에 따라 동일성과 상이성을 파악하여 이에 따른 적절한 대응 방안을 수립하여야 한다는 것과 ② 위기관리 책임자들이 주민들로부터 신뢰를 획득해야 할 것, 특히 이 대응 기간 중의 신뢰 획득을 위해서는 위기 발생 이전부터의 계획, 훈련 등을 통해 사전에 인정받고 얻어 두는 것이 중요하다. ③ 위기관리의 목표를 분명히 세워 둘 것이다(이재은, 1997). 이 목표가 분명해야 실제 위기 상황시 구조 체계나 각 구조 기관간의 협조체계가 원활히 이루어져 사상자의 수나 재산의 피해액을 최소화시킬 수 있다.

이와 같은 대응은 완화나 준비단계와 독립되어 있는 것이 아니라 상호

밀접하게 연계되어 있다. 그러므로 위기에 대한 대응은 대규모 자연재난, 인위재난, 사회재난을 막론하고 대응 단계에서 전체적 차원에서 위기를 파악하여 대응하기 위한 통합위기관리체계의 확립이 무엇보다 필요하다(Drabek, 1985; McLoughlin, 1985).

4) 복구(Recovery)단계

이 단계는 위기로 인해 발생한 피해를 위기 이전의 상태로 회복시키고, 제도개선 및 운영체계 보완 등을 통하여 재발을 방지하고 위기관리 능력을 보완하는 일련의 사후 관리 활동이다. 복구 관리는 재난으로 인한 혼란 상태가 상당히 안정되고 응급적인 인명 구조와 재산의 보호 활동이 이루어진 후에 재난발생 이전의 상태로 회복시키기 위한 여러 활동을 말하는 것으로써 재난 피해 지역의 주민을 비롯한 모든 지역 공동체가 위기 이전의 정상 상태로 회복될 수 있도록 도와주는 일체의 활동이 여기에 해당된다. 이 단계는 재난으로 인한 피해자의 정신적, 물적 피해에 대한 단기적이며 임시적인 응급 복구와 장기적이며 항구적인 원상 복구를 행하는 단계로 구분해 볼 수 있다(김형렬, 1987; 김영수 외, 1993; Petak, 1985).

이 단계에서의 주요 활동은 주택이나 공장 시설의 복구 작업, 중기 또는 장기 복구 지원 계획수립, 복구 우선순위의 결정, 복구 장비 및 복구 예산 확보를 위한 방안 마련, 피해자 보상 및 배상 관리, 위기 발생원인 및 문제점 조사, 복구 개선안의 마련 및 유사 위기 재발 방지책 마련 등을 들 수 있다. 복구단계는 취약한 환경에서 이루어지는 것이기 때문에 완화단계, 준비단계, 대응단계 및 회복 단계의 전 과정과 연계되어야 한다(Perry, 1985).

이 단계에서 중요한 요소로는 ① 어떠한 재난이던지 간에 재난 발생은 예기치 못했던 경제적이나 재정적 위기를 야기 시킨다는 것과 ② 복구단계에서는 중앙정부, 지방정부나 민간조직 같은 위기관리 주요 활동 주체들이 개별적인 활동들을 하는 것이 아니라 상호 유기적인 관계를 가지고 공조체제를 유지해야 효과적인 복구과정이 수행된다는 것이다.

3. 재난상황관리

재난상황관리는 재난을 어떻게 규정하는지에 따라서 그리고 각 기관이나 단체의 성격, 업무 내용에 따라서 다양하게 규정될 수 있다. 본 연구에 사용되는 재난과 상황관리 용어의 정의는 앞서 살펴본 바와 같이 다음과 같다.

재난이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다. 즉, 국민의 생명·신체·재산과 국가에 피해를 주거나 줄 수 있는 것으로서 다음 자연재난과 사회재난을 말한다.

가. 자연재난: 태풍, 홍수, 호우(豪雨), 강풍, 풍랑, 해일(海溢), 대설, 낙뢰, 가뭄, 지진, 황사(黃砂), 조류(藻類) 대발생, 조수(潮水), 화산활동, 그 밖에 이에 준하는 자연현상으로 인하여 발생하는 재해

나. 사회재난: 화재·붕괴·폭발·교통사고(항공사고 및 해상사고를 포함한다)·화생방사고·환경오염사고 등으로 인하여 발생하는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 피해와 에너지·통신·교통·금융·의료·수도 등 국가기반체계의 마비, 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병 또는 「가축전염병예방법」에 따른 가축전염병의 확산 등으로 인한 피해

상황관리란 「재난 및 안전관리 기본법」 제18조제1항에 따라 설치된 상황실 중 중앙재난안전상황실에서 각종 재난 발생 시 인명 및 재산피해를 최소화 하거나 사전에 방지하기 위하여 신속한 상황전파와 초동조치 및 지휘 등의 업무를 수행하기 위한 모든 활동을 말한다.

따라서 본 논문에서 사용되는 재난상황관리란 국민의 생명·신체·재산과 국가에 피해를 주거나 줄 수 있는 것으로서 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 사회재난과 자연재난, 국가비상사태에 대해서 「재난 및 안전관리 기본법」 제18조제1항에 따라 설치된 상황실 중 중

양재난안전상황실에서 인명 및 재산피해를 최소화 하거나 사전에 방지하기 위하여 신속한 상황전파와 초동조치 및 지휘 등의 업무를 수행하기 위한 모든 활동으로 정의할 수 있다.

중앙재난안전상황실의 재난상황관리 업무는 재난관리의 4단계 즉, 완화, 준비, 대응, 복구 중 비단 대응단계의 하위 업무로서 국한된 것이 아니라 완화, 준비, 대응, 복구단계에 걸쳐서 수행되게 된다.

제 2 절 중앙재난안전상황실

1. 중앙재난안전상황실 변천과정

1994년 10월 21일 성수대교 붕괴, 1995년 4월 28일 대구 도시가스 폭발 사고, 1995년 6월 29일 삼풍백화점 붕괴 등 90년대에 들어 크고 작은 각종 재난이 빈번하게 발생함에 따라 개별법에 산재된 재난관련 제도를 통합하고, 국가 및 지방자치단체 차원의 체계적인 재난관리를 위하여 1995년 7월 18일 「재난관리법」을 제정하게 되었다. 그리고 1997년 8월 30일 「재난관리법」이 전부 개정(시행 1998.3.1.)되면서 종합상황실의 설치 근거²⁾가 마련되었으며, 「재난관리법」은 2004년까지 운영해 오다가 2003년 2월 18일 대구 지하철 참사를 계기로 2004년 3월 11일 「재난 및 안전관리 기본법」을 제정하면서 폐지되었다.

2013년 8월 6일에 재난정보의 수집·전파, 상황관리, 재난발생 시 초동조치 및 지휘 등이 효율적으로 이루어질 수 있도록 「재난 및 안전관리 기본법」(시행 2014.2.7.)이 개정되었는데 이때 최초로 중앙재난안전상황

2) 재난관리법 16조 (재난상황의 관리) ① 내무부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 재난정보의 수집·전파, 신속한 지휘 및 상황관리를 위하여 상시 종합상황실을 설치·운영하여야 한다. [법률 제5404호, 1997.8.30., 전부개정]

실이라는 명칭이 사용³⁾되었다.

2014년 4월 16일 세월호 침몰 사고를 계기로 소방방재청, 해양경찰청, 안전행정부의 안전정책실과 재난관리실 기능과 통합되어 국민안전처가 새로이 출범하게 되었다. 이를 계기로 국민안전처 소속 중앙재난안전상황실은 과거 안전행정부 중앙재난안전상황실, 소방방재청 재난안전상황실, 해양경찰청 상황실이 합쳐진 종합 상황관리 조직으로 변모⁴⁾하게 되었다.

국민안전처 중앙재난안전상황실 기구는 2016년 4월말 현재 상황총괄담당관, 상황담당관, 소방상황센터, 해경상황센터로 구성되어 있으며, 정원 109명에 현원 125명이 근무하고 있다.

<그림 1> 국민안전처 중앙재난안전상황실 조직도

3) 재난 및 안전관리 기본법 제18조(재난안전상황실) ① 안전행정부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 재난정보의 수집·전파, 상황관리, 재난발생 시 초동조치 및 지휘 등의 업무를 수행하기 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 상시 재난안전상황실을 설치·운영하여야 한다.

1. 안전행정부장관: 중앙재난안전상황실

2. 시·도지사 및 시장·군수·구청장: 시·도별 및 시·군·구별 재난안전상황실

② 소방방재청장은 「소방기본법」 제4조제1항에 따라 설치·운영하는 종합상황실과 별도로 제3조제1호가목에 따른 자연재난에 관한 정보의 수집·전파, 상황관리, 재난발생 시 초동조치 및 지휘 등의 업무를 수행하기 위한 재난안전상황실을 설치·운영할 수 있다. [법률 제11994호, 2013.8.6., 일부개정]

4) 재난 및 안전관리 기본법 제18조(재난안전상황실) ① 국민안전처장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 재난정보의 수집·전파, 상황관리, 재난발생 시 초동조치 및 지휘 등의 업무를 수행하기 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 상시 재난안전상황실을 설치·운영하여야 한다.

1. 국민안전처장관: 중앙재난안전상황실

2. 시·도지사 및 시장·군수·구청장: 시·도별 및 시·군·구별 재난안전상황실

[법률 제12844호, 2014.11.19., 타법개정]

중앙재난안전 상황실			
상황총괄담당관	상황담당관(행정)	상황담당관(기술)	상황담당관(소방)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기획총괄팀장 1 팀원 3 ▪ 상황훈련팀장 1 팀원 1 ▪ 정보화장비팀장 1 팀원2 업무지원(별도) 1 ▪ 소방 1, ▪ 해경 1 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사회재난팀장 1 부처파견 6 ▪ 자연재난팀장 1 자연 팀원 1 ▪ 소방1, ▪ 해경1 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사회재난팀장 1 부처파견 6 ▪ 자연재난팀장 1 자연 팀원 1 ▪ 소방 1, ▪ 해경 1 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사회재난팀장 1 부처파견 6 ▪ 자연재난팀장 1 자연 팀원 1 ▪ 소방 1, ▪ 해경 1
상황담당관(해경)	소방상황센터장	해경상황센터장	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사회재난팀장1 부처파견 6 ▪ 자연재난팀장1 자연 팀원 1 ▪ 소방1, ▪ 해경1 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 행정지원2 ▪ 전문경력1 <4교대> ▪ 소방상황팀장1 소방 팀원4 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 행정지원4 <4교대> ▪ 해경상황팀장1 해경 팀원6 	

2. 중앙재난안전상황실 업무

「재난 및 안전관리 기본법」 제18조 및 같은 법 시행령 제23조에 따라 설치된 국민안전처 중앙재난안전상황실의 재난상황관리 임무와 운영과 관련된 사항은 「국민안전처와 그 소속기관 직제」(대통령령 제26659호), 「국민안전처와 그 소속기관 직제 시행규칙」(총리령 제1265호) 및 「중앙재난안전상황실 운영 규정」(국민안전처예규 제30호) 규정되어 있다.

직제에 따른 재난상황관리를 위한 중앙재난상황실의 주요 임무는 재난 안전 및 위기상황 종합관리, 재난 상황의 접수·파악·전파, 상황판단 및 초동보고, 재난피해 정보의 수집·분석 및 전파, 위기징후 분석·평가·경보 발령, 재난위험상황에 관한 정보수집·예측 및 분석, 상시 모니터링 및 상황전파에 관한 시스템·장비의 구축·운영, 국내 언론보도 등 재난정보의 수집·분석 및 전파, 해외 재난정보의 수집·분석 및 전파, 국방정보통신망

소통 및 비상대비 상황 파악·조치, 소산(疏散) 전(충무 3중사태까지를 말한다) 정부종합상황실 시설 및 장비 운영, 소방상황센터 및 해양경비안전상황센터의 종합관리로 구성된다.

<표 1> 중앙재난안전상황실 재난상황관리 부서별(파견기관별) 주요 업무

구 분	소관 업무 분야
상황총관담당관	재난상황의 계획·조정 및 지원
상황담당관	재난안전 및 피해 상황의 접수·판단·전파
소방상황센터	소방 재난상황의 관리·조정
해양경비안전센터	해양 재난상황의 관리·조정
국토교통부	공동구 재난, 댐 붕괴(수자원), 지하철 대형 화재사고 고속철도 대형사고, 항공기사고, 도로·터널사고 접경지역 댐 붕괴 및 무단방류, 육상화물운송사고 건축물붕괴 대형사고 등
환경부	녹조, 대규모 수질오염, 유해화학물질, 식용수사고 등
산업통상자원부	댐 붕괴(전력), 원전안전, 전력, 원유수급, 가스 등
고용노동부	노사협력, 산업장 안전사고 감독 등
보건복지부	감염병, 보건의료 등
농림축산식품부	저수지 붕괴, 가축질병 등
국방부	피해지역 장비·인력 지원 등
경찰청	교통사고, 집회시위 등에 관한 사항
산림청	산불, 산불위험 예보 등
기상청	기상 예보 및 특보 등
국립공원	탐방객 출입통제 및 안전지대 대피 등
도로공사	고속도로 제설 및 교통소통대책 추진 등

제 3 절 직무분석

1. 직무분석의 개념

직업이란 개인이 계속적으로 수행하는 경제 및 사회활동의 종류를 말한다. 일의 계속성이란 일시적인 것이 아니고 주기적으로 행하고 있는 경우 일에 대하여 의사와 능력을 가지고 행하는 것이어야 한다. 그러므로 직업에 개념을 규정하고 직무의 특수성, 전문성 등이 고려되어 성과를 목표로 하는 일들의 집합체로 직업이 정의 되어야 한다. 이러한 이유로 직업은 한 개의 직무 또는 몇 개의 유사한 직무로 구성되며, 우리나라에서는 노동부의 한국표준직업분류(Korean Standard Classification of Occupation) 기준에 따라 분류하고 표기하고 있다(양일모, 2011).

직무분석에 대한 정의는 학자별로 다양하다. Noe(2010)는 조직 내에 존재하는 다양한 직무들을 대상으로 그 안에서 수행되는 작업내용과 직무수행자가 그 직무를 수행하기 위해 갖추어야 할 자격 요건 등에 관한 정보자료를 수집·분석·정리하는 과정이라 하였다. Harvey(1991)는 작업자가 무엇을 하는지에 대한 직무행동을 기술하는 자료를 수집하여, 물리적, 기계적, 사회적, 정보적 요소들을 포함하여 작업자가 상호작용하는 직무환경의 입증 가능한 특성들을 기술하는 자료를 수집하는 활동이라고 정의하였다. 중앙인사위원회(2002)는 직무분석을 간략하게 직무의 내용, 직무요건에 관한 정보를 수집하고 분석하는 시스템적인 방법으로 정의하고 있다. 이러한 직무분석은 조직에서 수행하는 직무에 관한 모든 정보를 수집·분석하는 과정이며, 직무를 구성하는 세부 업무체계 및 직무량, 직무를 수행하기 위해 필요한 경험·지식·능력·자격 등의 요건, 직무난이도·책임도·중요도, 다른 직무와 구별되는 요인 등을 명확하게 밝혀서 기술하는 수단과 방법이다(중앙인사위원회, 2002).

직무와 관련된 용어로는 일의 크기와 개념에 따라 다양하다(장수용, 2006; Brannick et al., 2007). 먼저 직군은 공통적인 성격을 가진 직무들의 등급별 집합을 의미하며, 직렬은 직무의 특수성과 전문성에 따라 특정 결과를 목표로 유사한 직무가 결합된 것으로 직군의 규모가 큰 경우

세분화하기 위한 개념이다. 책무 또는 임무는 단위업무라는 용어로도 사용되는데 직무를 수행함에 있어서 반드시 해야 할 업무들의 집합을 의미한다. 과업 또는 업무는 독립된 목적으로 수행되는 하나의 명확한 작업 활동이며 구체적이고 기능적인 측면에서 세분화된 동작을 연결하여 특정한 작업을 수행하는 것이다. 동작 또는 요소는 어떤 직무와 관련된 동작, 움직임, 정신적 과정 등을 더 이상 나뉠 수 없는 최소단위의 작업을 말한다. 한편 직위는 한 사람이 수행하는 모든 업무의 집합으로 업무 수행에 따른 책임까지 포함하는 조직적 지위를 의미하고 직위의 수는 구성원의 수와 동일하다. 직무와 관련된 다양한 용어는 <표 2>와 같다.

<표 2> 직무 관련 용어

용어	개 념
직군 (Job Family)	<ul style="list-style-type: none"> · 공통적인 성격을 가진 직무별 등급별 집합 · 유사한 직무들을 모아 놓은 집단
직렬 (Job Series)	<ul style="list-style-type: none"> · 직무의 특수성 및 전문성에 따라 유사한 직무가 결합된 것 · 공통적인 직종들의 집합으로 업무분야가 비슷한 여러 개의 직종
직종 (Job Type)	<ul style="list-style-type: none"> · 직무의 특수성, 전문성에 따른 특정 직무의 집합
직무 (Job)	<ul style="list-style-type: none"> · 조직목표 달성을 위해 수행되어야 할 유사한 과업들의 집합 · 직무분석의 단위로서 여러 과업을 유사한 가치, 즉 기술, 권한, 책임 등에 따라 묶어 놓은 업무의 집합
책무, 임무 (Duty)	<ul style="list-style-type: none"> · 반드시 해야 할 업무들의 집합으로 직무와 수행의무를 합친 의미 · 특정 개인이 수행하는 것으로 여러 가지 과업으로 구성
업무, 과업 (Task)	<ul style="list-style-type: none"> · 독립된 목적으로 수행되는 하나의 명확한 작업 활동 · 구체적이고 기능적인 측면에서 세분된 동작을 연결하여 특정한 작업을 수행하는 직무의 하위 개념
직위 (Position)	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 한 사람이 수행하는 과업들의 집합체 · 한 사람이 수행하는 모든 업무의 집합으로 업무 수행에 따른 책임까지 포함하는 조직적 지위(직위의 수는 구성원의 수와 동일)
동작, 요소 (Motion/Element)	<ul style="list-style-type: none"> · 어떤 직무와 관련된 동작, 움직임, 정신적 과정으로 더 이상 나뉠 수 없는 최소 단위의 작업

* 출처 : Brannick et al.(2007), pp. 6-7.

직무분석(job analysis)에 대한 정의와 범위는 학자들의 관점에 따라 직무 그 자체, 직무수행자, 직무수행의 과정의 다양한 측면에서 제안되었다. 직무 자체에 대한 분석에 초점을 맞춘 학자들은 직무분석을 직무에 관한 정보를 얻는 과정(McCormick, 1976)으로, 직무를 수행하는데 필요한 행위(Cascio, 1998)라고 정의하였다. 한편 직무수행자 측면에서의 직무분석은 직무성과를 성취하기 위해 사용된 기술, 조직원들의 직무환경 등을 포함하는 직무수행 행위를 수집하고 기술하는 것(Harvey, 1991)으로 표현했으며, Sanchez(1994)는 직무분석을 작업과 직무수행에 필요한 지식, 능력, 기술과 같은 작업자의 요건을 규명하는 것이라고 하였다.

한편 직무 자체 또는 직무의 내용 보다는 직무수행의 과정에 초점을 맞춘 학자들도 있다. Brannick 외(2007)는 직무분석을 직무의 특성을 발견해 가는 과정으로서 직무를 세부 단위로 나누어 분석하고 체계적인 프로세스로 접근 해야 한다고 주장하였다. Gibb(2007)과 Hartley(1999)도 직무에 관한 자세한 정보를 수집하고 분석하는 체계적인 과정이라고 하였다. 이러한 선행연구들을 종합해 보면 결국 직무분석은 내용 면에서 직무를 구성요소, 특성, 요건과 같은 형태를 명확히 정의하고, 직무수행에 필요한 행위를 규명하는 것이다(박용호 외 2011). 직무분석에는 직무수행에 필요한 지식, 기술, 태도 등을 도출하는 것과 직무와 관련된 정보를 수집하고 분석하는 과정이 포함된다.

Noe(2013)와 같이 직무분석의 개념을 좀 더 확대해서 직무뿐만 아니라 과업분석이나 요구분석의 개념까지 포함해서 정의하는 학자들도 있다. 그는 직무분석을 과업, 책무, 책임 등을 포함하는 직무명세서(Job specification)를 개발하는 프로세스로 정의함과 동시에 좀 더 포괄적 개념으로 직무수행자가 숙지해야 할 지식, 기술 그리고 능력 등에 대한 직무명확화로 정의하였다. 직무분석은 직무를 구성하고 있는 일의 전체 및 그 직무를 수행하기 위해서 전문가에게 요구되는 경험, 기능, 지능, 능력, 책임, 태도와 그 직무가 타 직무와 구별되는 요인을 각각 명확하게 밝혀 기술하는 절차라고 할 수 있다. 결론적으로 직무분석은 직무성격과 관련된 다양하고 중요한 정보를 수집하는 체계적인 과정으로 직무에서 무엇

을 수행해야 하고, 직무를 달성하기 위해 필요한 능력이 무엇인지를 알려주는 중요한 수단이다.

직무분석은 직무구분, 직무평가, 팀과 시스템 설계, 인적자원 요구분석, 수행평가, 교육훈련 등 다양한 분야에서 활용되어 진다(Brannick et al., 2007). 직무분석이 이루어져야 만 직무의 기본기능이 인식되고 그에 합당한 사람들을 선발할 수 있게 되며, 직무분석을 기초로 직원들에 대한 평가는 물론 직무 간 이동 등 경력개발도 이루어 질 수 있다(김성국, 홍지숙, 2002). 인적자원개발에서 직무분석의 활용가치는 매우 높으며 인적자원개발 담당자는 직무분석을 통해 직무를 이해하고 직무분석 결과를 바탕으로 직무관련 교육훈련 프로그램을 개발할 수 있다(박용호 외, 2011).

2. 직무분석 방법

직무분석이란 직무를 구성하고 있는 일의 전체 및 그 직무를 완수하기 위해 담당자에게 요구되는 경험, 기능, 능력, 책임을 의미하며, 이를 수행하는 목적은 그 직무가 타 직무와 구별되는 요인을 명확하게 밝혀 기술하고자 함이다. 다른 의미로 직무 및 역량을 기반으로 한 인적자원개발을 통해 체계적인 직무역량 개발과 경력개발을 위한 기반으로 활용하기 위한 수단이라고도 할 수 있다(이찬, 2009).

Brannick 외(2007)는 직무분석을 작업중심 방법(work-oriented methods), 작업자중심 방법(worker-oriented methods), 혼합적 방법(hybrid methods)으로 나누었다. 첫째, 작업중심 직무분석 방법에는 시간-동작 연구(time-and-motion study), 기능적 직무분석(functional job analysis), 직무목록(task inventories), 중요사건기록법(critical incident technique)이 포함된다. 둘째, 작업자중심 직무분석 방법에는 직무요소분석법(job element method), 직위분석 설문지법(position analysis questionnaire), 다른 특성의 작업자중심 측정법(other trait-based worker-oriented measures), 인지적 과업분석(cognitive task analysis) 등이 있다. 셋째, 혼합적 방법은 혼합적 직무분석(combination job

analysis method), 다중직무설계 설문지법(multi-method job design questionnaire), 직업정보 네트워크(occupational information network) 등이 있다. 주인중, 서유정, 장주희(2011)도 다음 <표 3>과 같이 직무분석 방법을 구분하였다.

<표 3> 직무분석 방법의 구분

작업중심 방법	작업자중심 방법	혼합적 방법
시간-동작 연구 기능적 직무분석 직무목록기법 중요사건기록법 기능적 직무분석 위계적 직무분석	직무요소분석법 인지적 과업분석 능력요구척도 임계특징분석 성격관련 직위요구양식기법 직위분석 설문지법 DACUM 작업명세 시스템	혼합적 직무분석 다중직무설계 설문지법

* 출처 : 주인중 외(2011), p. 17.

직무분석을 인적자원의 개발과 관리를 위한 측면에서 구별하면 최초분석법(New analysis method), 비교확인법(Verification method), DACUM 기법 등으로 구분할 수 있다(박용호 외, 2011).

첫째, 최초분석법은 분석할 대상 직업에 관한 참고문헌이나 자료가 드물고 그 분야에 많은 경험과 지식을 갖춘 사람이 거의 없을 때 직접 작업 현장을 방문하여 분석을 실시하는 방법이다. 최초분석법에는 <표 4>과 같이 다양한 분석기법이 있다.

<표 4> 직무분석 기법

용 어	개 념	장점	단점
관찰법 (Observation Method)	훈련된 직무분석자가 직접 직무수행자를 집중적으로 관찰함으로써 직무의 내용, 수행방법, 수행시간, 작업조건, 작업시설 등에 관한 정보를 수집하여 기록하는 방법	반복적 생산직이나 기술직 작업자료수집 용이	복잡하고 정신적인 작업관련 자료수집 제한

면접법 (Interview Method)	담당자(감독자, 부하, 기타 관계자)를 개별적으로 혹은 집단적으로 면접하여 필요한 분석항목의 정보를 획득	정확한 직무 정보수집가능, 복잡하고 정신적인 작업관련 자료수집 가능	직무분석에 시간과 비용이 많이 소요
질문지법 (Questionnaire Method)	표준화되어 있는 질문지를 통하여 직무 담당자가 직접 직무에 관련된 항목을 체크하거나 평가하도록 하는 방법	모든 직무에 적용 가능, 시간과 비용 절약	질문지 해석에 주관성 개입될 가능성
중요사건법 (Critical Incidents Method)	직무수행과정에서 직무수행자가 보였던 중요한 또는 가치가 있는 행동을 기록해 두었다가 이를 취합하여 분석하는 방법	반복 또는 일상적이지 않은 행동의 이해용이	장기간의 자료수집 필요, 직무기술서로 전환에 어려움
작업일지법 (Job Diary Method)	직무 수행자들이 직접 기록한 일지를 직무 분석자가 비교, 검토함으로써 일상적 또는 비일상적인 임무를 확인하는 방법	분석자의 직접 관찰이 제한되는 전문분야 직무분석 가능	직무분석에 필요한 모든 정보 수집제한

* 출처 : 우광제 (2015), p. 39.

둘째, 비교확인법은 지금까지 분석된 자료들을 참고하여 현재의 직무상태를 비교하고 확인하는 방법이다. 이 기법은 수행 작업이 다양하고 잘 알려진 직무와 직무에 대한 자료수집이 가능한 경우 활용될 수 있다. 비교확인법은 직무가 광범위해서 단시간의 관찰로 직무분석이 어려운 경우에 적합하지만 직무분석을 완전하게 할 수 없으므로 다른 방법으로 보완해야 한다. 예를 들면, 자료를 수집하고 분석한 후 직무분석 초안을 작성하고 최초분석법의 다양한 기법을 선택적으로 적용하는 방법도 가능하다.

셋째, DACUM은 교육과정 개발을 의미하는 Developing A Curriculum의 약자로, 직무수행에 필요한 책무와 과업을 도출하고 일반적인 지식과 기술, 태도, 도구, 그리고 미래의 직무경향 등을 식별하는 직무분석 방법이다(Moser & Norton, 2008). DACUM은 직무를 정확하게 인지하고 있는 현업 내용전문가들이 참여하는 워크숍을 통해 직무를 구성하는 요소와 이에 필요한 지식, 스킬 등을 결정함으로써 직무분석에 소요되는 기

간을 단축할 수 있고 질 높은 무분석 결과를 생성할 수 있는 장점이 있다(Moser & Norton, 2008).

이처럼 직무분석에는 다양한 방법이 소개 및 실천되고 있지만, 국내 학술지 인용색인을 통해 선행연구를 분석한 결과 DACUM을 이용한 직무분석 방법이 가장 많이 활용되고 있다(박용호 외, 2011). 국가인적자원개발의 핵심 과제로 추진 중인 국가직무능력표준 개발에도 DACUM이 주로 활용되고 있다.

이 연구에서는 재난상황관리 업무담당자를 대상으로 직무를 분석하여 입문 및 보수 교육과정을 개발하기 위한 과학적 기초자료를 제공하는 것이 연구의 목적이 있기 때문에 여러 직무분석 방법 중에서 DACUM 기법이 가장 적합하다고 할 수 있다.

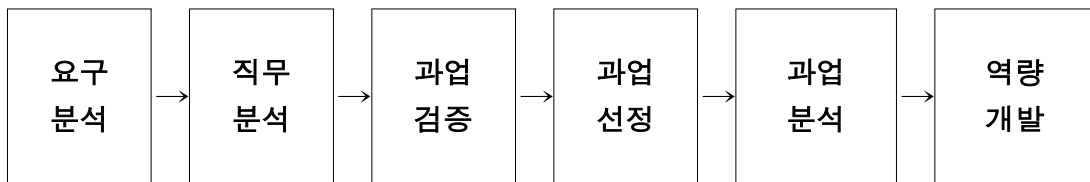
3. DACUM 기법

DACUM 직무분석 방법은 1966년 미국의 직업훈련기관인 Iowa Job Corp에서 교육훈련 과정을 개발하기 위한 방법론으로 시작하였다(Moser & Norton, 2010). DACUM 분석을 통해 특정 직무를 수행하기 위해 필요한 책무(duty)와 과업(task)이 도출되고, 이에 필요한 지식(knowledge), 기술(skill), 태도(behavior) 및 미래 동향(trend) 등이 분석된다(Harris, 1988; Moser & Norton, 2008). DACUM은 다음의 세 가지 논리적 전제를 기초로 진행된다(Moser & Norton, 2008). 첫째, 숙련노동자는 그 어떤 누구보다 자신의 직무를 가장 정확하게 기술하고 정의할 수 있다. 둘째, 직무를 기술하는 가장 효과적인 방법은 숙련노동자가 수행하는 임무를 정의하는 것이다. 셋째, 모든 임무가 제대로 수행되어지기 위해서는 특정한 지식, 기술, 도구, 태도 등을 필요로 한다.

DACUM은 교육과정 개발 과정 중에서 직무에 대한 정보를 도출하는 단계에 활용된다. 직무에 대한 정보를 도출하기 위한 DACUM 직무분석 절차는 [그림 2]과 같이 요구분석, 직무분석, 과업검증, 훈련과업선정, 표준과업분석, 역량개발의 순으로 진행된다(Moser & Norton, 2008).

첫 번째 과정인 요구분석은 직무분석의 왜 필요한지를 파악하는 단계로 구성원들의 훈련을 위한 것인지, 경영관리 또는 생산과정의 변화를 위한 것인지, 기술향상을 위한 것인지, 또는 여러 가지 다양한 요구를 위한 것인지 등을 알아보는 과정이다(Moser & Norton, 2008).

<그림 2> DACUM 직무분석과 교육훈련 프로그램 개발 절차



* 출처 : Moser & Norton(2008), p. 17

두 번째 과정인 직무분석은 워크숍을 통해서 직무를 구성하는 책무와 과업을 결정하고 DACUM 차트를 개발하는 과정이다(Norton & Moser, 2008). DACUM 워크숍은 직무분석을 체계적으로 진행하기 위해 현업전문가, 퍼실리테이터 등이 참여한 집단적 의사결정 방법이다. 우광제(2015)는 DACUM 워크숍간 패널 및 퍼실리테이터(Facilitator)에 대해서 다음과 같이 강조하고 있다. DACUM 워크숍을 위한 패널은 5~12명의 현업전문가로 구성하되 관리자급 보다는 실질적으로 현업에 종사하는 작업자들로 구성하되 가능한 한 성별, 인종별, 경력별, 지리적 위치별, 업체 규모별 대표성을 갖기 위해 골고루 편성되어야 한다. DACUM 워크숍을 진행하는 퍼실리테이터는 DACUM 워크숍을 포함한 직무분석의 모든 절차에 대한 진행능력을 갖추어야 한다.

DACUM 워크숍 기간은 대부분 2일 정도가 필요하다(Moser & Norton, 2008). 그러나 현실적으로 현업전문가들을 2일 동안 워크숍에 참여토록 하는 것이 어려울 경우 2일 보다 짧은 기간의 ‘간소화된 DACUM(a modified DACUM)’도 가능하다. 이렇게 간소화된 DACUM을 실시할 경우 퍼실리테이터는 충분한 선행연구와 직무자료의 수집을 통해 워크숍의

질 향상을 위해 노력해야 한다(Moser & Norton, 2008).

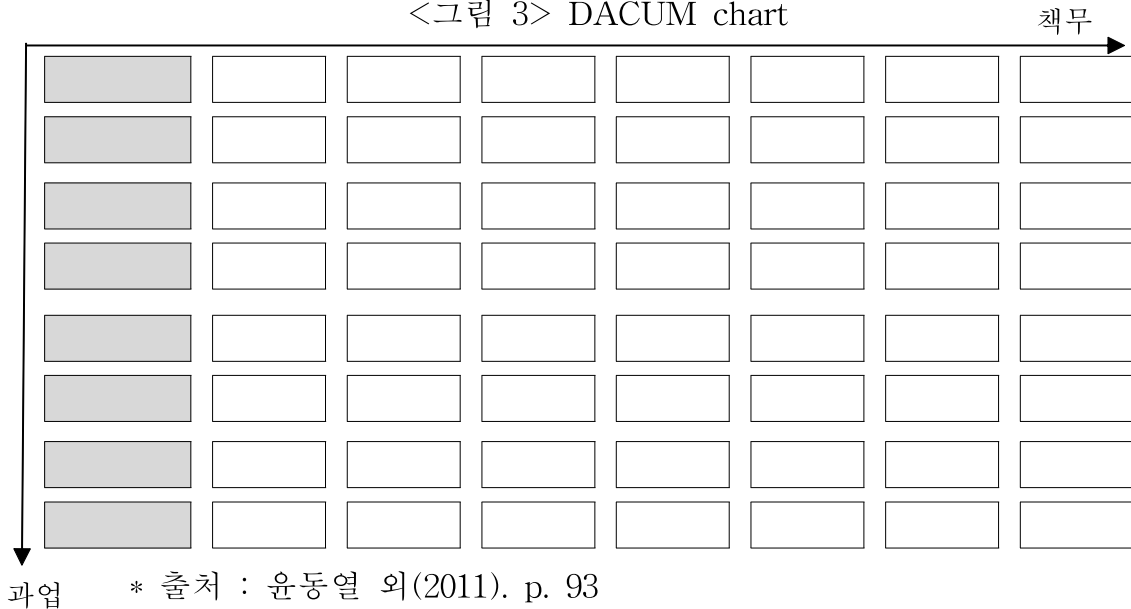
DACUM 워크숍의 절차와 주요내용은 <표 5>와 같고, 직무를 구성하고 있는 책무와 과업을 결정하여 DACUM 차트를 개발하는 과정인 직무분석(Moser & Norton, 2008)은 [그림 3]와 같다.

<표 5> DACUM 워크숍 절차 및 주요 내용

단계	절차	주요활동
1	오리엔테이션	<ul style="list-style-type: none"> · 패널 소개 · 아이스 브레이킹 · 참여자의 역할 및 규칙 소개 · DACUM의 철학 및 개념 소개 · DACUM 차트에 대한 예시 소개 · 책무와 과업 진술방법 소개
2	직업개관 및 조직차트 작성	<ul style="list-style-type: none"> · 수업업무에 대한 전반적 기술 · 조직차트 작성
3	주요 책무 도출	<ul style="list-style-type: none"> · 책무도출 · 도출된 책무에 대한 계열화와 정교화 · 도출된 책무에 대한 합의
4	책무별 과업 도출	<ul style="list-style-type: none"> · 책무별 수행과업에 대한 브레인스토밍 · 과업 계열화와 정교화 · 도출된 과업에 대한 합의
5	지식, 태도, 스킬, 동향 분석	<ul style="list-style-type: none"> · 직무수행에 필요한 지식, 태도, 스킬, 동향 분석
6	차트 검토 및 수정	<ul style="list-style-type: none"> · 개괄적인 업무기술서와 책무, 과업 비교 · 조직차트와 책무, 과업 비교 · 용어정리

* 출처 : Moser & Norton(2008)

<그림 3> DACUM chart



세 번째 과정은 과업검증이다. 과업검증은 DACUM 차트의 일반성을 높이기 위해서 DACUM 워크숍을 통해 도출된 책무와 과업의 적절성을 확인하고 핵심과업이나 교육훈련에 필요한 과업을 선정하기 위해 각 과업에 대한 정보를 획득하는 단계이다(Moser & Norton, 2008). 과업검증 과정을 통해 과업의 타당도, 중요도 및 필요수준, 난이도, 빈도, 현재 수행수준 등의 정보를 수집 할 수 있으며 수집되는 정보의 종류는 직무분석의 목적에 따라 달라진다. 과업 검증을 위한 자료수집 방법에는 설문조사, 패널 검증, 인터뷰 및 관찰 등이 있는데 이메일을 통한 설문조사가 가장 많이 사용되는 효율적이 방법이다(Moser & Norton, 2008).

네 번째는 훈련과업선정으로 과업검증의 결과 얻어진 정보를 바탕으로 훈련에 필요한 과업을 선정하는 과정이다(Moser & Norton, 2008). 일반적으로 훈련 과업은 과업의 중요도, 난이도, 빈도에 대한 정보나 필요수준과 현재 수행수준의 차이에 대한 정보를 바탕으로 분석된 과업의 우선순위에 의해서 결정된다.

다섯 번째 표준과업분석 단계에서는 직무분석을 통해서 선정된 과업들의 수행절차, 성과기준, 지식, 스킬, 도구, 안전 고려사항 등이 도출된다.

마지막으로 역량개발은 과업을 수행하는데 필요한 역량을 도출하는 단

게이다. 역량개발은 교육과정 설계의 기초자료를 제공하기 위한 것으로 훈련 과업과 표준과업분석의 내용을 바탕으로 직무역량을 도출하고 이를 정교화 및 계열화시키는 과정으로 이루어진다.

앞에서 언급한 바와 같이 ‘DACUM’ 용어는 원래 ‘Developing A Curriculum’의 약어로 교육과정 개발을 의미하지만, 최근에는 직무분석을 위한 워크숍으로 더 많이 알려져 있다. DACUM은 직무의 내용은 물론이고 직무의 과정과 개념적 분석에도 효과적이다(Moser & Norton, 2008). DACUM 직무분석 결과는 직무를 수행하는 담당자들에게 무엇을 가르쳐야 하는지를 명확하게 제시해 줄 수 있으며, 교육자들에게는 학교와 현장에서 요구하는 직무와 과업이 차이(gap)를 줄일 수 있고, 현장에서는 새로운 훈련 프로그램을 빠르고 효과적으로 구성할 수 있다는 장점이 있다(Moser & Norton, 2008).

기업이나 각 조직의 성공은 구성원들의 직무수행능력 수준에 의해 좌우된다. 직무수행능력이 우수한 직원들을 양성하고 보유하기 위해서 각 조직에서는 높은 수준의 교육 훈련 프로그램을 개발하려고 한다. 이때 필요한 것이 무에 대한 정확한 정보이다. 인적자원개발 분야에서도 직무에 대한 정확한 정보는 모든 의사결정에서 중요한 역할을 한다(Moser & Norton, 2008).

DACUM 기법은 단기간 내 교육이나 훈련을 목적으로 해당 작업분야의 전문가들이 워크숍을 통해서 그 직업이 요구하는 직무와 과업을 분석하고자 할 때 활용되는 방법이다(양일모, 2011). 이러한 장점으로 인하여 인적자원개발 분야에서 DACUM 직무분석 기법이 많이 활용되고 있다. DACUM 기법은 1990년 대 이후부터 국내 직무분석 연구에서 활발하게 활용되고 있는데 이는 다른 직무분석 방법에 비해 상대적으로 경제적이고 빠른 시간에 효과적인 직무정보를 얻을 수 있기 때문이다(윤동열 외 2011). 또한 현재 국가인적자원개발의 핵심과제로 추진되고 있는 국가직무능력표준 개발에도 DACUM 직무분석이 활용되고 있다(우광제, 2015). 따라서 이 연구에서도 재난상황관리 업무담당자의 교육과정 개발을 위한 기초자료를 제공하는 것이 연구 목적이기에 직무분석의 방법으로

DACUM을 활용하였다.

4. DACUM 기법을 활용한 직무분석 선행연구

직무분석에 관련된 선행 연구 중 DACUM 직무분석 모델을 활용한 선행연구의 연구내용을 살펴보면 김성현(2013)은 고위공무원단 비서의 직무와 역량에 관한 연구, 양일모(2011)는 심리행동적응 지도사의 직무규명, 용준환 외(2011) 작업치료사 직무분석, 김인규, 조남정(2011)은 전문상담교사 양성 및 계속 교육과정 개발 연구, 김수연(2010)은 원예치료사 직무분석과 역량기반 교육과정 설계, 양의식(2008)은 패션모델의 직무수행 능력에 관한 연구, 김해성, 김순경, 강주성(2008) 치매 전문 운동 지도사 양성교육과정 개발 연구, 변숙영, 장명희, 서지연(2007)은 아동복지사 직무분석, 임승길, 박진홍, 남종철, 박정규, 한경진 조종현(2007)은 선수 트레이너 직무분석, 하시연(2006)은 숲 해설가 양성 프로그램의 교육과정 구성에 관한 연구, 김희필, 김영용, 김효심(2006)은 초등학교 직무분석 등의 연구를 통해 교육과정 개발을 위한 기초자료 제공 목적의 연구가 이루어졌으며 재난상황관리 업무담당자와 같이 유사한 직무특성을 가진 직종은 흔하지는 않다.

그러나 공통적으로 나타난 연구결과를 살펴보면, 직무수행에 필요한 직무 모형을 파악하고 그에 따른 과업을 도출하고 직무명세서를 통해 직업 분류 및 직업수행에 필요한 조건(최소 교육 정도, 적정 훈련 기관 및 기간 등), 인력양성 실태 및 취업경로, 작업환경 조건, 관련 직업과의 관계, 직업기초능력(의사소통 능력, 수리능력, 문제해결 능력, 자기관리 및 개발능력, 자원활용 능력, 대인관계 능력, 정보 능력, 기술 능력, 조직이해 능력) 등의 직무정보를 밝혔다. 핵심 작업별 교육훈련 필요도 및 그 적용방법과 교육훈련 코스별 교과목 내용 및 출제기준을 선정하여 최종적으로 교육훈련 체계도를 구조화하였다.

예를 들어 양일모(2011)는 심리행동적응지도사가 서비스 현장에서 반드시 수행해야하는 주요 책무 5개(A-내담자관리, B-진단 · 평가, C-행동지원, D-개별화교육, E-종결 · 사례관리)와 25개의 작업(A-직업윤리

준수하기, 라포 형성하기, 장애특성 확인하기, 심리 · 행동발달 특성 확인하기), B-의뢰내용 확인하기, 내담자 기초자료 수집하기, 행동 관찰하기, 기능 평가하기, 의뢰내용별 검사하기, 진단 · 평가보고서 작성하기, C-행동지원계획 수립하기, 긍정적 행동지원전략 수립하기, 행동지원 전략 실행하기, 일반화하기, 가족지원과 지역사회연계하기, D-개별교육계획 수립하기, 인지학습 지원하기, 신변자립 지원하기, 사회기술 지원하기, 감각통합 지원하기, 부모 및 가족 연계 지원하기, E-효과성 평가하기, 환류계획 수립하기, 종결보고서 작성하기, 사례 관리하기)을 도출하였으며, 그 직무모형에 따라 심리행동 적응지도사가 현재 운영 중인 연수 및 교육프로그램의 교육내용에 세부적으로 적용할 수 있는 작업요소를 도출할 수 있는 근거를 마련하였다.

따라서 직무분석을 통해 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자가 수행하는 직무와 그들이 갖추어야 할 지식 및 기술을 체계적으로 밝히고, 향후 재난상황관리 업무담당자 교육 및 훈련 과정의 방향을 제시하는 것은 필히 수행되어야 하는 연구 과제라고 할 수 있다. 이를 위해 DACUM 기법을 활용하여 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자가 실제 현장에서 수행하는 책무 및 과업을 도출하고, 각 과업을 수행하는데 필요한 일반적 지식과 기술을 밝힘으로써 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 교육 및 훈련과정에서 다루어야 할 요소들을 체계적으로 밝히고자 한다.

제 3 장 연구 분석의 틀

본 연구는 현업에서 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자에게 요구되는 경험, 지식, 능력, 책임 등을 효과적으로 반영하고 교육과정을 개발하고자 DACUM 기법을 적용하였다.

DACUM 직무분석 과정을 통해 중앙재난안전상황실 재난상황관리가 갖

추어야 할 책무와 과업 영역을 도출하고 중요도, 난이도, 수행 빈도의 통계 분석 결과를 근거로 현장의 요구를 반영한 교육소요 및 우선순위와 소속기관별 교육편성 필요성을 검토하고 또한 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 핵심과업을 체계적으로 설명하고자 하였다. 본 연구에 사용된 연구대상, 연구과정 및 절차는 다음과 같다.

제 1 절 연구대상

본 연구의 연구 대상은 「재난 및 안전관리 기본법」 제18조 및 같은 법 시행령 제23조에 따라 설치·운영되고 있는 국민안전처 중앙재난안전상황실에 근무하는 부처파견, 지원근무자를 포함한 재난상황관리 업무담당자들이다. 중앙재난안전상황실 기구는 상황총괄담당관, 상황담당관, 소방상황센터, 해경상황센터로 구성되어 있으며, 국방부, 국토교통부, 환경부, 산업자원부, 농림부, 고용노동부, 경찰청, 기상청, 산림청, 국립공원관리공단, 한국수자원공사, 한국수력원자력공사, 농어촌공사 등에서 중앙재난안전상황실에 파견·지원 근무하고 있다. 2016년 4월 기준 국민안전처 중앙재난안전상황실 125명의 재난상황관리 업무담당자가 연구대상이다.

대상 인원 중 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당의 직무정의와 책무, 과업을 도출하기 위해 DACUM 워크숍에 참여할 DACUM 위원은 중앙재난안전상황실에서 재난상황관리 업무담당자 중 재난 및 재난상황관리분야 경력 10년 이상 현업전문가(SME: Subject Matter Expert) 5명과 진행자, 기록자 등 7명으로 이는 DACUM 핸드북(Moser & Norton, 2008)에서 제안된 패널 자격 기준을 준용하여 <표 6>와 같이 선정하여 자신들의 직무에 대한 경험을 바탕으로 단기간 내에 정확하게 직무를 분석하는 것을 목적으로 하였다.

<표 6> DACUM 위원회 패널 구성 현황

구분	소속	근무 연수	주요경력	주요역할
진행자	상황담당관	17	· 경기재난안전본부 · 소방방재청 119구급과 · 국민안전처 상황담당관	직무분석 실행 및 업무총괄
기록자	상황담당관	10	· 소방방재청 중앙재난안전 상황실 · 국민안전처 상황담당관	직무 결과 기록 및 환경설정
현업전문가 (패널,SME)	상황담당관	28	· 소방방재청 방재대책과 · 국민안전처 상황담당관	직업의 책무 와 과업도출 및 평정
	상황담당관	24	· 국민안전처 사회재난대응과 · 국민안전처 상황담당관	
	상황담당관	26	· 소방방재청 예방총괄과 · 국민안전처 상황담당관	
	소방상황센터	15	· 소방방재청 중앙119구조본부 · 국민안전처 소방상황센터	
	해양경비안전센터	11	· 서귀포해양경찰서 경비팀장 · 국민안전처 해양경비안전센터	

중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도, 빈도 조사를 위해 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자 전체 인원 중 DACUM 위원회 패널 7명과 전문가협의회 3명을 제외한 115명이 직무모형을 완성하기 위한 본 설문 조사 인원이다. 115명을 대상으로 설문조사를 시행하였는데 105명이 설문에 응답하였다. 예

비설문조사와 본 설문조사를 위한 응답자의 크기는 <표 7>와 같이 Krejcie와 Morgan(1970)이 제시한 연구대상 크기별 샘플크기 범위를 충족한다.

<표 7> 연구대상 크기별 샘플크기

연구대상 크기	샘플 크기	연구대상 크기	샘플 크기
10	10	100	80
15	14	110	86
20	19	120	92
25	24	130	97
30	28	140	103
35	32	150	108
40	36	160	113
45	40	180	118
50	44	190	123

* 출처 : Krejcie & Morgan(1970) 자료를 연구자가 번역, 재정리

제 2 절 연구 과정 및 절차

본 연구는 1단계 책무와 과업도출, 2단계 책무와 과업에 대한 인식수준 차이 분석, 3단계 과업 우선순위 도출 등 전체 3단계로 진행하였다. 이성과 같이 연구 절차는 [그림 5]와 같다.

1. 책무와 과업 도출 및 검증

직무분석이란 한 직무를 대상으로 그 직무를 수행하는데 필요한 지식, 기술, 태도를 분석하여 교육프로그램에 반영시켜 접근하는 방법을 말한다(김진화 외, 2008; 하시연, 2006). 이와같은 연구목적을 달성하기 위한 직무분석을 위해서 DACUM 직무분석 기법((Moser & Norton, 2008)을 활용했다.

본 연구에서 적용한 DACUM 직무분석 과정은 다음과 같다.

첫째, 준비단계에서는 직무분석의 목적을 명확히 설정하고, 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자와 관련된 정보와 자료는 기존 문헌을 검토하고 각종 직무분석 연구자료 등을 수집하였으며 DACUM 위원회와 전문가협의회의 패널(SME: Subject Matter Expert)들 구성하였다.

둘째, DACUM 위원들로 구성된 DACUM 워크숍을 통해 직무정의, 책무, 과업을 식별하고 이에 대한 검증을 위한 예비설문조사와 전문가 협의회를 통해 직무모형인 DACUM 차트를 완성했다.

또한, DACUM 위원회 워크숍에서 선정된 책무와 과업의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 중앙재난안전상황실 직원 10명을 대상으로 예비설문조사(pilot test)를 실시하였다. 타당도는 재난상황관리 업무 수행에 있어서 해당 책무와 과업이 얼마나 타당하다고 생각하는지를 평가하는 것으로 Likert scale의 5단계로 구성하였으며, 점수가 낮을수록 책무와 과업이 타당하지 않다고 생각되는 것을 의미하며, 점수가 높을수록 책무와 과업이 타당하다는 것을 의미한다.

신뢰도 분석은 문항간 내적일관성 지수를 나타내는 Cronbach α 를 산출하여 Nunnally(1978)의 신뢰도 판단 기준과 George와 Mallery(2003)의 신뢰도 판단 기준을 고려하여 본 연구에서는 0.70을 기준으로 신뢰도를 판단하였다.

선정된 책무와 과업들의 타당도를 검증하기 위해서 예비설문조사를 기초로 내용타당도 비율(CVR: Content Validity Ratio)을 적용하였다. 내용

타당도 비율은 설문조사에 응답한 인원과 ‘타당하다’고 응답한 인원을 [그림 4]과 같이 내용타당도 공식에 대입하여 산출하고 타당도 판단은 응답인원에 따른 내용 타당도 비율 최솟값을 기준으로 결정한다 (Lawsche, 1975).

$$CVR = [(N_e - (N/2)) / (N/2)]$$

N_e : 타당(4,5)에 응답한 인원
 N : 응답한 인원

<그림 4> 내용타당도 비율 CVR 공식

본 연구에서는 <표 8>과 같이 Lawsche(1975)가 제안한 내용타당도 비율 기준에 따라 응답인원이 10명인 관계로 내용타당도 최솟값이 0.62를 적용하여 책무와 과업에 대한 타당도를 판단하였다.

<표 8> 응답인원별 내용타당도 최솟값

응답인원	내용타당도 최솟값	응답인원	내용타당도 최솟값
5	0.99	13	0.54
6	0.99	14	0.51
7	0.99	15	0.49
8	0.85	16	0.42
9	0.78	17	0.37
10	0.62	18	0.33
11	0.59	19	0.31
12	0.56	20	0.29

* 출처 : Lawsche(1975) 자료를 연구자가 번역, 재정리

예비 설문조사 결과를 바탕으로 신뢰도와 타당도가 검증된 책무와 과업

은 그대로 유지하고, 신뢰도와 타당도가 결여된 책무와 과업들에 대한 처리방안을 토의하기 위해 <표 9>와 같이 전문가 협의회를 구성하였다. 전문가 협의회 패널은 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자 중에서 재난 및 재난상황관리 분야에 10년 이상 근무한 공무원 중 상황훈련 분야에 종사하고 있는 사무관급 이상 공무원 3명을 구성하였다.

<표 9> 전문가협의회 패널 구성

소속	성명	근무연수	주요경력
상황총괄담당관	이 ○ ○	23	· 국민안전처 재난관리총괄과 · 국민안전처 상황총괄담당관
상황총괄담당관	김 ○ ○	24	· 소방방재청 중앙재난안전상황실 · 국민안전처 상황총괄담당관
상황담당관	장 ○ ○	23	· 소방방재청 중앙재난안전상황실 · 국민안전처 상황담당관

2. 책무와 과업 인식수준 차이 조사

직무분석을 통해 프로그램에 필요한 교육내용을 선정할 수 있다. 하지만 이것은 조사자의 의견만이 반영된 것으로 응답자를 대상으로 하는 별도의 요구분석을 거치지 않은 것이다(김진화, 2002). 조사자의 주관적인 응답을 보완하기도 하고, 응답자를 대상으로 현장의 의견을 반영하기 위한 조사를 하고자 하였다.

본 연구에서는 도출된 책무와 과업이 실제 현업에서 인정될 수 있는지를 검증하고, 교육소요 및 우선순위를 정하기 위하여 중요도, 난이도, 수행 빈도 등의 3가지 변수에 대한 설문조사를 실시하고 통계적 검증을 실시하였다. 설문조사 항목에는 중요도(매우 중요하지 않음 ↔ 매우 중요함), 난이도(매우 쉬움 ↔ 매우 어렵다), 빈도(연 1회 ↔ 일 1회 이상)를

포함하였으며 그 의미는 <표 10>와 같다. 중요도, 난이도, 빈도에 대한 답은 1에서 5까지 Likert식 5단계 척도로 구성하였다. 인구통계학적 요소를 파악하기 위해 근무기간, 직급, 재난 및 재난상황관리 분야 근무기간 등을 묻는 문항 등으로 구성하였다. 설문지는 설문의 배경과 취지를 담은 안내문을 포함하였다.

<표 10> 질문의 정의

구분	내 용
과업의 중요도	재난상황관리 업무담당자로 과업이 얼마나 중요한가의 정도? (①매우 중요하지 않다 ↔ ⑤매우중요하다)
과업의 난이도	재난상황관리 업무담당자로 과업을 수행하는데 어려움을 느끼는 정도? (①매우 쉽다 ↔ ⑤매우 어렵다)
과업의 수행 빈도	재난상황관리 업무담당자로 과업을 수행하는 주기? (①연1회 ②분기1회 ③월1회 ④주1회 ⑤일 1회 이상)

설문지 구성은 설문에 대한 안내 부분과 검증된 책무와 과업의 요구분석을 위한 중요도, 난이도, 수행 빈도 등에 대한 질문지, 인구통계학적 질문으로 <표 11>과 같다.

<표 11> 설문지 구성

구분	내용 및 문항 수	비 고
1. 설문 안내	·설문 배경 ·용어 정의 설명 ·척도 안내	안내 및 설명

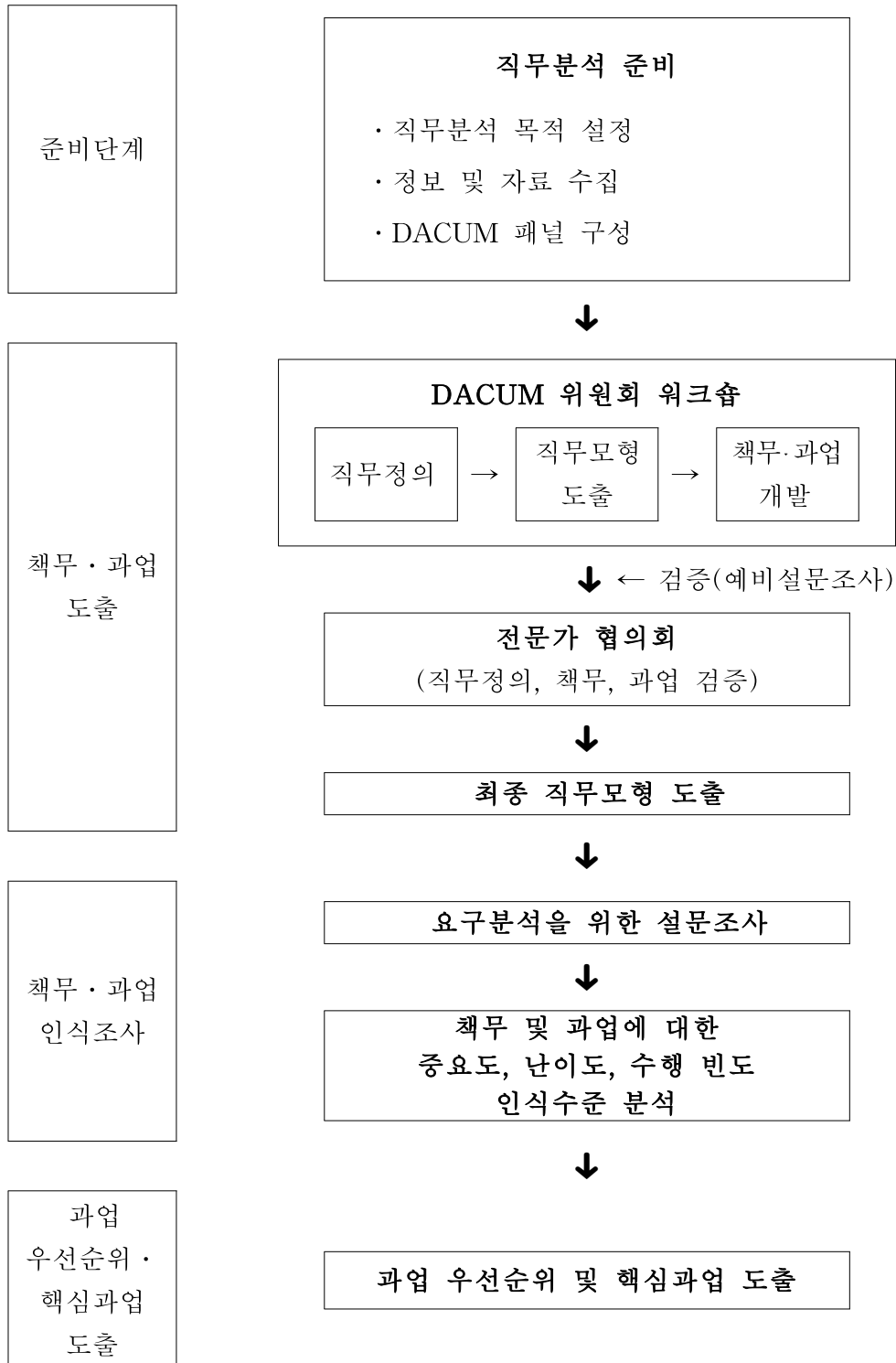
2. 요구분석	A. 완화(예방) : 14문항, B. 대비 : 11문항 C. 상황인지 : 3문항, D. 초기 상황전파 : 2문항 E. 상황판단 및 조치·대응 : 13문항 F. 진행 상황 전파 : 2문항, G. 복구 : 2문항	중요도 난이도 수행 빈도
3. 인구통계 학적 특성	· 성별, 연령대는? · 공직의 분류는? · 직급, 재난상황관리 부서 근무기간은?	

설문결과를 토대로 교육과목과 과육내용 등에 대한 교육소요를 파악하고, 우선순위를 도출하기 위하여 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도에 대한 인식수준 차이를 분석하고, 현재 근무하고 있는 소속기관별 중요도, 난이도, 수행 빈도에 대한 인식수준 차이를 분석하였다.

3. 과업 우선순위 및 핵심과업 도출

과업 우선순위 도출을 위하여 책무 및 과업에 대하여 통계적 측정 결과를 토대로 교육훈련 우선순위 결정도구인 나무구조도(tree structure)에 난이도, 중요도, 수행 빈도 등의 산술평균값의 반올림 값을 적용(양일모, 2011)하였으며, 이를 통해 책무별 과업의 우선순위와 핵심과업을 선정하였다.

<그림 5> 연구절차



4. 책무 및 과업에 대한 통계 분석

자료의 분석은 SPSS 21.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 재난상황관리 업무담당자의 도출된 책무 및 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도 등의 인식수준에 대하여 평균과 표준편차로 확인하였다.

둘째, 설문 대상자의 일반 문항 중 소속 공무원(일반직, 특정직)의 입직 경로에 따른 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도 등의 양 그룹간 인식수준의 차이를 두 독립집단 t-test로 검증하였다.

셋째, 재난상황관리 업무담당자의 과업에 대한 통계적 측정결과(중요도, 난이도, 수행 빈도)를 토대로 교육훈련 우선순위 결정도구인 나무구조도(tree structure)에 반영하여 과업의 우선 순위를 도출하였다.

제 4 장 분석 결과

제 1 절 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업

1. DACUM위원회 워크숍 결과 도출된 책무와 과업

중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무모형(job model)인 직무 정의 및 책무와 과업을 도출하기 위한 DACUM 위원회 워크숍을 실시하였다. DACUM위원회 워크숍을 2016년 4월 18일 DACUM 위원회의 패널들과 진행자 기록자 등이 참여한 가운데 진행하였다. 진행자와 기록자는 회의가 시작되는 시점부터 종료까지 일체의 의견개진을 하지 않고 패널들이 자유롭게 논의를 할 수 있도록 지원하는 역할만 하도록 하였다.

DACUM 위원회의 패널들은 브레인스토밍 여건조성을 위해 상호간 원활한 의사소통을 보장하기 위해 서로 마주보도록 배치하였고 진행자는 패널들을 바라보며 진행이 될 수 있도록 하였다. 다행히 패널들이 업무에 정통하고 평소 중앙재난안전상황실에서 같이 근무하여 친분이 있는 상태였기에 워크숍이 원활하게 진행될 수 있었다. 연구자는 DACUM 워크숍 실시 전에 원활한 진행을 위해 다음과 같은 규칙을 정하였다(오인경, 최정임, 2005).

첫째, 모든 패널들은 동등하게 참여한다. 둘째, 아이디어를 자유롭게 나눈다. 셋째, 다른 참석자의 아이디어에 편승할 수 있다. 넷째, 어떤 종류의 참고자료를 사용하지 않는다. 다섯째, 모든 과제들은 신중하게 진술한다. 여섯째, 모든 과제의 진술문은 행위동사로 시작 되어야 한다. 일곱째, 모든 과제 진술문은 관찰 가능한 업무 수행을 반영해야 한다. 마지막으로 관찰자는 토의에 참여할 수 없다. 이를 바탕으로 DACUM 워크숍 진행은 ① DACUM 직무분석 방법에 대한 오리엔테이션 ② 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무 정의 검토 ③ 책무 도출 ④ 책

무에 따른 과업 도출 ⑤ 책무와 과업 검토 ⑥ DACUM 차트 완성 등 이와 같은 순서로 진행되었다(양일모, 2011).

먼저 「재난 및 안전관리기본법」(법률 제13440호, 2015.7.24.) 상 재난의 정의와 「중앙재난안전상황실 운영 규정」(국민안전처 예규 제30호, 2015.7.30.)에 규정된 상황관리의 정의를 토대로 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무 정의에 대한 토의를 시작하였다. 직무 정의를 토대로 국민안전처와 그 소속기관의 조직과 직무범위, 그 밖에 필요한 사항을 규정한 「국민안전처와 그 소속기관 직제」(대통령령 제26659호, 2015.11.20.)와 동 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정한 「국민안전처와 그 소속기관 직제 시행규칙」(총리령 제1265호, 2016.2.29.)을 참고하여 책무에 대해 토의를 시작하였다. 현업전문가들은 현장에서 수행하고 있는 책무들을 제시하고 기록자는 이를 가감 없이 모두 기록하였다. 진행자에 의해 제시된 책무에 대해 현업전문가를 중심으로 한 브레인스토밍 과정을 통해 책무들이 정리 되면서 체계적으로 정교하게 작업을 거쳤다. 이러한 과정을 통해 정리된 책무들은 재난상황관리 업무담당자의 책무로 정리되었다. 재난상황관리 업무담당자의 책무별 과업 도출은 책무 도출과정과 동일한 방법으로 진행되었으며 각 책무마다 열거된 과업의 수는 보통 2~15개였다. 이 단계는 배열순서보다는 직무 담당자가 실제로 수행하는 과업에 진술이 정확하게 이루어졌는지, 부서별로 다른 조직문화 속에서 다르게 나타날 수 있는 문제들은 없었는지 등을 집중적으로 검토하면서 제시된 과업에 대한 체계적인 정교화 작업을 진행하면서 과업 도표를 작성하였다.

워크숍 간 브레인스토밍을 통해 진술되고 정리된 책무와 과업들의 기능이 정확히 이해할 수 있도록 이루어졌는가, 문장의 길이는 적절한가, 과업에 대한 진술이 중복되거나 빠진 것은 없는가 등을 최종적으로 점검하면서 용어에 대한 통일 작업도 병행하였다. 현업 전문가들에 의해 진행된 브레인스토밍과정을 통하여 도출된 7개 책무와 49개 과업에 대한 합의를 거쳐 재난상황관리 업무담당자 직무모형인 DACUM 차트가 1차적으로 완성하였다.

재난상황관리 업무담당자의 직무를 수행하기 위해 정리된 정의를 토대로 DACUM 위원회 패널을 대상으로 주요하게 진행되는 업무를 논의한 후 책무를 정리하였다. 브레인스토밍 과정에서 정리된 책무는 ‘완화(예방)’, ‘대비’, ‘상황 인지’, ‘초기 상황전파’, ‘상황판단 및 조치·대응’, ‘진행 상황 전파’, ‘복구’ 전체 7개 책무 영역으로 나타났다. 도출된 책무들을 수행하기 위한 과업들을 논의한 결과 ‘완화(예방)’ 책무에서 식별된 과업은 15개, ‘대비’ 책무에서 식별된 과업은 12개, ‘상황 인지’ 책무에서 식별된 과업은 3개, ‘초기 상황전파’, ‘진행 상황 전파’, ‘복구’ 책무에서 식별된 과업은 각각 2개, ‘상황전파 및 조치·대응’ 책무에서 식별된 과업은 13개로 전체 49개 과업으로 집약되었으며 세부적인 현황은 <표 12>과 같다.

<표 12> 재난상황관리 업무담당자 책무와 과업 현황

책 무	과업(개)	비율(%)
A. 완화(예방)	15	30
B. 대비	12	24
C. 상황 인지	3	6
D. 초기 상황전파	2	4
E. 상황판단 및 조치·대응	13	26
F. 진행 상황 전파	2	4
G. 복구	2	4

DACUM 위원회 워크숍에서 브레인스토밍 과정을 거쳐 정리된 직무모형인 책무와 과업은 <표 13>와 같이 7개의 책무와 49개의 과업으로 직무모형이 도출되었다. 이를 토대로 <부록1>과 같이 설문지로 작성하여 <표14>과와 같이 중앙재난안전상황실 소속 상황총괄담당관, 상황담당관, 소방상황센터, 해양경비안전센터 팀장급 이상 업무 전문성을 갖추었다고 판단되는 직원 10명을 대상으로 직접 대면하여 예비설문조사(pilot test)를 실시하고 이 결과를 토대로 <표 9>와 같이 전문가 협의회를 구성하여 <표 13>의 책무와 과업을 검증하였다.

<표 13> 재난상황관리 업무담당자 책무별 과업

책 무	과 업
A. 완화(예방)	A-1 재난상황관리 장기 계획의 수립
	A-2 조직 및 책임의 설정
	A-3 조직·인사의 관리 및 개선
	A-4 예산의 편성 및 관리
	A-5 재난상황관리 자원의 관리
	A-6 유관기관 협조대책 수립
	A-7 재난상황관리를 위한 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정
	A-8 재난상황관리 지침의 제·개정
	A-9 재난유형별 초기상황관리 절차의 수립·조정 및 지도
	A-10 위기징후 분석 및 평가
	A-11 재난상황관리 실태조사 및 분석
	A-12 재난유형별 재난상황정보 분석
	A-13 재난의 피해현황, 구조 및 지원 활동 등의 통계 관리 및 분석

	A-14 재난상황관리 평가 및 환류
	A-15 재난상황관리 정보시스템의 보안관리
B. 대비	B-1 재난상황관리 전략 및 계획 수립
	B-2 재난상황 대비 대국민 행동요령 등 홍보
	B-3 재난상황 보고·전파 훈련 실시, 결과 분석 및 평가·환류
	B-4 재난상황관리 업무담당자 교육·훈련 실시 및 환류
	B-5 재난발생에 대비한 관계 부처 간 위기관리 정보공유
	B-6 비상연락망 등 유관기관 연계 구축 및 점검
	B-7 재난 상황관리 및 상황전파를 위한 정보통신 시스템의 구축·운영
	B-8 재난유형별 예측시스템의 구축 및 상황관리 지원
	B-9 위기징후 경보 발령
	B-10 국가기반체계보호를 위한 재난관리책임기관과 24시간 연계 시스템 운영
	B-11 전시·평시 재난발생에 대비한 실시간 모니터링 실시
	B-12 소산(疏散)전(충무 3종사태까지) 정부종합 상황실 시설 및 장비의 운영
C. 상황 인지	C-1 재난 상황의 접수
	C-2 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 접수
	C-3 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지
D. 초기 상황전파	D-1 재난 상황의 초기 상황전파
	D-2 국가비상사태 초기 상황전파

책 무	과 업
E. 상황판단 및 조치·대응	D-1 재난 상황의 초동조치 및 보고
	D-2 재난상황이 발생한 현장에 대한 지휘 및 피해현황의 파악
	D-3 전국 소방·해경 헬기 통합관제 및 긴급출동 상황관리
	D-4 재난 진행상황의 파악 및 처리
	D-5 재난 위험상황에 관한 정보수집·예측 및 분석
	D-6 재난 피해정보의 수집 및 분석
	D-7 재난 대응기관 간 협조 및 조정
	D-8 초기 사고수습 및 관리
	D-9 중앙재난안전대책본부 설치 및 가동
	D-10 중앙긴급구조통제단 설치 및 가동
	D-11 국방정보통신망 소통 및 비상대비 상황 파악·조치
	D-12 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 보고
	D-13 재난상황 관련 외국 구조기관과의 협조
F. 진행 상황 전파	F-1 재난 진행 상황 전파
	F-2 국가비상사태 진행 상황 전파
G. 복구	G-1 현장의 피해규모 및 상황 파악
	G-2 복구상황 관리

2. 도출된 책무와 과업의 검증

DACUM 위원회 워크숍을 통해 도출된 직무모형의 검증을 위한 설문지로 구성하였다. 도출된 7개 책무에 49개 과업을 설문문항으로 하고 타당도(매우 적합하지 않다 ↔ 매우 적합)를 Likert식 5점 척도로 구성하여 설문에 응답하도록 하였다. 설문대상은 중앙재난안전상황실 소속 상황총괄담당관, 상황담당관, 소방상황센터, 해양경비안전센터 팀장급 이상 업무 전문성을 갖추었다고 판단되는 직원을 선정하였다. 예비 설문조사(pilot test)는 2016년 4월 27일 ~ 4월 29일 3일간에 걸쳐 시행되었다.

예비설문조사 대상인원은 중앙재난안전상황실에서 재난상황관리 업무를 수행하는 상황총괄담당관 1인, 상황담당관 5인, 소방상황센터, 해양경비안전센터 각 2인으로 <표 14>과 같이 10명을 선정하여 예비설문조사를 시행하였으며 10명이 응답(응답률 100%) 하였다.

<표 14> 설문 예비조사 인원현황

상황총괄담당관	상황담당관	소방상황센터	해양경비안전센터	응답자
1명	5명	2명	2명	10명

1) 책무와 과업에 대한 신뢰도 분석

DACUM 위원회 워크숍 결과 도출된 직무무형 즉, 책무와 과업을 검증하기 위해 예비 설문조사(pilot test)와 전문가협의회의 검토를 거쳤다. 예비 설문조사에서 수집된 자료를 바탕으로 책무에 적합성, 과업 중요도에 대한 설문조사 문항들이 얼마나 안정적으로 일관성 있게 측정하기 위한 신뢰도 분석을 진행하였다. 신뢰도 분석은 문항 내적 일관성 지수를 나타내는 Cronbach α 신뢰도를 산출하여 본 연구에서는 Nunnally(1978), George와 Mallery(2003)의 판단기준을 고려하여 0.70을 기준으로 신뢰도를 판단한 결과 <표 15>과 같이 책무 적합도와 과업의 중요도에서 0.70

이상의 높은 값을 가지므로 설문이 문항간 내적일관성을 가지고 있다고 평가할 수 있다.

<표 15> 신뢰도 분석 결과

구분		항목수	평균	표준편차	Cronbachs α
책무 타당도		7	4.74	.439	.835
과업 타당도	완화(예방)	15	4.58	.413	.856
	대비	12	4.60	.399	.836
	상황 인지	3	4.73	.462	.860
	초기 상황전파	2	4.65	.499	.889
	상황판단 및 조치 · 대응	13	4.82	.379	.813
	진행 상황 전파	2	4.55	.521	.899
	복구	2	4.75	.452	.862

2) 책무와 과업에 대한 타당도 분석

예비 설문조사에서 수집된 자료를 바탕으로 책무와 과업에 대한 타당도를 검증하기 위하여 [그림 5]과 같이 내용타당도 비율(CVR: Content Validity Ratio) 공식을 적용하였다. 본 연구에서는 <표 8>과 같이 Lawshe(1975)가 제안한 내용타당도 비율 기준에 따라 예비설문에 응답한 인원이 10명이므로 내용 타당도 최소값이 ‘0.62’ 이상이면 타당한 것으로 판단하였다.

재난상황관리 업무담당자의 책무에 대한 타당도를 검증해 본 결과 <표 16>과 같이 대부분의 책무의 타당도가 0.62 이상인 것으로 나타났다.

<표 16> 재난상황관리 업무담당자 책무에 대한 내용타당도

책무	평균	최빈값	CVR
완화(예방)	4.58	5	0.88
대비	4.60	5	0.83
상황 인지	4.73	5	1
초기 상황전파	4.65	5	1
상황판단 및 조치·대응	4.82	5	1
진행 상황 전파	4.55	5	1
복구	4.75	5	1

재난상황관리 업무담당자의 책무별 과업에 대한 타당도를 검증해 본 결과 <표 17>와 같이 전체 49개의 과업 중 47개 과업은 타당도가 0.62이상이었으나, ‘재난상황관리 정보시스템의 보안관리’와 ‘소산(疏散)전(충무 3중사태까지) 정부종합 상황실 시설 및 장비의 운영’ 2개 과업은 타당도가 기준치보다 낮았다. 따라서 49개 과업중 47개 과업은 수용하고 내용타당도 기준이 낮은 2개 과업은 전문가 협의에서 검토하였다.

<표 17> 재난상황관리 업무담당자 책무별 과업에 대한 내용타당도

책무	과업	평균	최빈값	CVR
완화(예방)	A-1	4.8	5	1
	A-2	4.9	5	1
	A-3	4.1	4	1
	A-4	4.9	5	1
	A-5	4.6	5	1
	A-6	4.8	5	1

	A-7	4.9	5	1
	A-8	4.9	5	1
	A-9	4.6	5	0.8
	A-10	4.6	5	1
	A-11	4.8	5	1
	A-12	4.9	5	1
	A-13	4.8	5	1
	A-14	4.0	4	0.8
	A-15	3.3	3	-0.4
대비	B-1	4.9	5	1
	B-2	4.8	5	1
	B-3	4.8	5	1
	B-4	4.9	5	1
	B-5	4.9	5	1
	B-6	4.6	5	0.8
	B-7	4.6	5	1
	B-8	4.8	5	1
	B-9	4.9	5	1
	B-10	4.8	5	1
	B-11	4.1	4	1
	B-12	3.1	3	-0.8
상황 인지	C-1	4.8	5	1
	C-2	4.7	5	1
	C-3	4.7	5	1
초기 상황전파	D-1	4.7	5	1
	D-2	4.6	5	1
상황판단 및 조치·대응	E-1	4.9	5	1
	E-2	4.9	5	1

	E-3	4.9	5	1
	E-4	4.9	5	1
	E-5	4.6	5	1
	E-6	4.8	5	1
	E-7	4.9	5	1
	E-8	4.9	5	1
	E-9	4.8	5	1
	E-10	4.6	5	1
	E-11	4.8	5	1
	E-12	4.9	5	1
	E-13	4.8	5	1
진행 상황 전파	F-1	4.5	4	1
	F-2	4.6	5	1
복구	G-1	4.7	5	1
	G-2	4.8	5	1

3. 재난상황관리 업무담당자 책무와 과업 도출

DACUM 위원회 워크숍에서 도출된 재난상황관리 업무담당자 책무와 과업에 대해서 예비설문조사를 통하여 내용타당도 비율(CVR) 최솟값을 산출하였다. 이를 근거로 <표 9>과 같이 전문가 협의회의를 개최하여 패널(SME)간의 자유스럽게 브레인스토밍 방법을 준용하여 토의를 하였다. 전문가 협의회 패널들은 내용타당도 최솟값이 0.62 이하로 나타난 완화(예방) 책무의 1개 과업과 대비 책무의 1개 과업에 대해 집중적으로 토의를 하였다. 패널들의 의견의 일치가 되는 책무와 과업을 정리하고 의견의 일치를 되지 않는 책무와 과업은 추가 논의를 통해 패널들의 합의를 이끌어 내었다. 이 과정을 통해 수정된 책무와 과업은 <표 18>과 같다.

<표 18> 전문가 협의회 조정 결과

책 무	조정된 과업 및 내용
완화(예방)	A-15 재난상황관리 정보시스템의 보안관리 → A-5 재난 상황관리 자원의 관리로 통합
대비	B-12 소산(疏散)전(충무 3중사태까지) 정부종합 상황실 시설 및 장비의 운영 → 삭제

완화(예방) 책무 중에서 ‘재난상황관리 정보시스템의 보안관리’ 과업은 재난상황관리 자원의 관리’ 과업과 상호 중복 요소가 있다고 판단되기에 통합하였고, 대비 책무 중에서 ‘소산(疏散)전(충무 3중사태까지) 정부종합 상황실 시설 및 장비의 운영’ 과업은 ‘재난 상황관리 및 상황전파를 위한 정보통신 시스템의 구축·운영’, ‘전시·평시 재난발생에 대비한 실시간 모니터링 실시’, 완화(예방) 책무의 ‘재난상황관리 자원의 관리’ 과업 등에서 충분히 수용 가능하기에 삭제하였다.

이상과 같이 재난상황관리 업무담당자의 7개 책무와 47개 과업으로 수정되었으며 최종 정리된 내용은 <표 19>, <표 20>과 같다.

<표 19> 조정된 책무와 과업 현황

구 분	검증전 과업수	검증후 과업수	비고
A. 완화(예방)	15	14	-1
B. 대비	12	11	-1
C. 상황 인지	3	3	
D. 초기 상황전파	2	2	
E. 상황판단 및 조치·대응	13	13	
F. 진행 상황 전파	2	2	
G. 복구	2	2	

<표 20> 재난상황관리 업무담당자 책무와 과업 도출

책 무	과 업
A. 완화(예방)	A-1 재난상황관리 장기 계획의 수립
	A-2 조직 및 책임의 설정
	A-3 조직·인사의 관리 및 개선
	A-4 예산의 편성 및 관리
	A-5 재난상황관리 자원의 관리
	A-6 유관기관 협조대책 수립
	A-7 재난상황관리를 위한 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정
	A-8 재난상황관리 지침의 제·개정
	A-9 재난유형별 초기상황관리 절차의 수립·조정 및 지도
	A-10 위기징후 분석 및 평가
	A-11 재난상황관리 실태조사 및 분석
	A-12 재난유형별 재난상황정보 분석
	A-13 재난의 피해현황, 구조 및 지원 활동 등의 통계 관리 및 분석
	A-14 재난상황관리 평가 및 환류
B. 대비	B-1 재난상황관리 전략 및 계획 수립
	B-2 재난상황 대비 대국민 행동요령 등 홍보
	B-3 재난상황 보고·전파 훈련 실시, 결과 분석 및 평가·환류
	B-4 재난상황관리 업무담당자 교육·훈련 실시 및 환류
	B-5 재난발생에 대비한 관계 부처 간 위기관리 정보공유
	B-6 비상연락망 등 유관기관 연계 구축 및 점검
	B-7 재난 상황관리 및 상황전파를 위한 정보통신 시스템의 구축·운영
	B-8 재난유형별 예측시스템의 구축 및 상황관리 지원

	B-9 위기징후 경보 발령
	B-10 국가기반체계보호를 위한 재난관리책임기관과 24시간 연계 시스템 운영
	B-11 전시·평시 재난발생에 대비한 실시간 모니터링 실시
C. 상황 인지	C-1 재난 상황의 접수
	C-2 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 접수
	C-3 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지
D. 초기 상황전파	D-1 재난 상황의 초기 상황전파
	D-2 국가비상사태 초기 상황전파
E. 상황판단 및 조치·대응	D-1 재난 상황의 초동조치 및 보고
	D-2 재난상황이 발생한 현장에 대한 지휘 및 피해현황의 파악
	D-3 전국 소방·해경 헬기 통합관제 및 긴급출동 상황관리
	D-4 재난 진행상황의 파악 및 처리
	D-5 재난 위험상황에 관한 정보수집·예측 및 분석
	D-6 재난 피해정보의 수집 및 분석
	D-7 재난 대응기관 간 협조 및 조정
	D-8 초기 사고수습 및 관리
	D-9 중앙재난안전대책본부 설치 및 가동
	D-10 중앙긴급구조통제단 설치 및 가동
	D-11 국방정보통신망 소통 및 비상대비 상황 파악·조치
	D-12 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 보고
	D-13 재난상황 관련 외국 구조기관과의 협조
F. 진행 상황 전파	F-1 재난 진행 상황 전파

	F-2 국가비상사태 진행 상황 전파
G. 복구	G-1 현장의 피해규모 및 상황 파악
	G-2 복구상황 관리

제 2 절 책무와 과업에 중요도, 난이도, 수행 빈도의 인식수준 분석

전문가 협의회의를 통해 완성된 재난상황관리 업무담당자의 직무모형으로 중요도, 난이도, 수행 빈도를 파악하기 위한 설문조사를 실시하였다. 설문지 구성은 설문에 대한 안내 부분과 재난상황관리 업무담당자 책무와 과업의 중요도, 난이도, 수행 빈도 등을 Likert 5 척도에 의한 질문지, 인구통계학적 질문으로 <표 11>와 같이 구성하였다. 설문 대상 인원은 국민안전처 중앙재난안전상황실에서 근무하고 있는 재난상황관리 업무담당자 125명중 DACUM 위원회 7명과 전문가 협의회 인원 3명을 제외한 115명이다. 설문조사는 2016년 5월 6일부터 5월 17일까지 12일간 진행하였으며 응답자들의 성실한 답변을 유도하기 위하여 직접 방문하여 설문지를 배부하였다. 설문지는 총 115부를 배부하여 105부를 회수하였으며(회수율 91.3%) 이 중에서 불성실하게 답변한 설문지 2부를 제외한 총 103부를 분석에 활용하였다.

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

설문조사에 참여한 연구대상의 인구통계학적 특성을 살펴보면 연구 참여인원 중 성별에서는 남자가 99명(96.1%), 여자가 4명(3.9%)으로서 남

성의 비율이 여성의 비율에 비해서 24.7배 높게 나타났으며, 연령대는 30대가 8명(7.8%), 40대가 65명(63.1%), 50대 이상이 30명(29.1%)이었다.

입직 경로별로 살펴보면 일반직 공무원이 48명(46.6%), 특정직 공무원이 55명(53.4%)로 나타났으며, 직급은 6급(소방경·경감) 이하가 49명(47.6%), 5급(소방령·경정·중령)이 46명(44.7%), 4급(소방정·총경) 이상이 8명(7.8%)로 6급(소방경·경감) 이하와 5급(소방령·경정·중령) 비율이 비슷하게 나타났다.

재난상황관리 부서 총 근무기간은 2년 미만이 19명(18.4%), 2년 이상 5년 미만이 65명(63.1%), 5년 이상이 19명(18.4%)으로 2년 이상 5년 미만의 비율이 가장 높게 나타났다. 구체적인 설문 응답자의 인구통계학적 특성은 다음의 <표 21>과 같다.

<표 21> 응답자의 인구통계학적 특성

구 분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	99	96.1
	여	4	3.9
연령대	30대	8	7.8
	40대	65	63.1
	50대 이상	30	29.1
공직의 분류	일반직 공무원	48	46.6
	특정직 공무원	55	53.4
직급	6급(소방경·경감) 이하	49	47.6
	5급(소방령·경정·중령)	46	44.7
	4급(소방정·총경) 이상	8	7.8
재난상황관리 부서	2년 미만	19	18.4

총 근무기간	2년 이상 5년 미만	65	63.1
	5년 이상	19	18.4

2. 책무 및 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도의 인식수준 분석

재난상황관리 업무담당자가 수행하는 7개 책무와 47개 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도의 인식수준을 확인하기 위하여 평균과 표준편차를 확인하였다,

1) 책무에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도 인식수준 분석

재난상황관리 업무담당자 7개 책무에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도를 분석한 결과는 <표 22>과 같다. 전체 책무의 중요도를 분석한 결과 전체 중요도 평균은 (3.89)로 ‘책무F. 진행 상황 전파’(4.25), ‘책무D. 초기 상황전파’(4.21), ‘책무C. 상황인지’(4.1) 순으로 평균보다 높은 중요도를 나타냈다.

전체 난이도 평균은 (3.14)로 ‘책무A. 완화(예방)’(3.7), ‘책무G. 복구’(3.26), ‘책무D. 초기 상황 전파’(3.17) 순으로 평균보다 난이도가 높았다.

전체 수행 빈도의 평균은 (3.4)로 ‘책무G. 복구’(4.74), ‘책무E. 상황판단 및 조치대응’(3.79), ‘책무C. 상황인지’(3.61) 순으로 평균보다 수행 빈도가 높은 것으로 나타났다.

<표 22> 책무의 중요도, 난이도, 수행 빈도 인식차이(N=103)

구 분		중요도	난이도	수행빈도
A. 완화(예방)	평균	3.82	3.70	2.71
	표준편차	0.816	0.685	0.545
B. 대비	평균	3.87	3.37	2.55
	표준편차	0.793	0.625	0.561
C. 상황 인지	평균	4.10	3.12	3.61
	표준편차	0.807	0.603	0.615
D. 초기 상황전파	평균	4.21	3.17	3.29
	표준편차	0.762	0.623	0.714
E. 상황판단 및 조치·대응	평균	3.70	3.10	3.79
	표준편차	0.700	0.430	0.503
F. 진행 상황 전파	평균	4.25	3.10	3.30
	표준편차	0.383	3.036	0.596
G. 복구	평균	3.24	3.26	4.74
	표준편차	0.431	0.441	0.436

2) 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도 인식수준 분석

재난상황관리 업무담당자가 수행하는 47개 과업에 대한 책무별 과업의 중요도, 난이도, 수행 빈도 인식수준을 확인하였다(참조 <표 23>).

‘책무A. 완화(예방)’의 경우 중요도는 ‘A1. 재난상황관리 장기 계획의 수립’(4.08), ‘A10. 위기징후 분석 및 평가’(4.07), ‘A7. 재난상황관리를 위한 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정’(3.94) 순으로 높게 나타났고, 난이도는 ‘A1. 재난상황관리 장기 계획의 수립’(4.05), ‘A14. 재난상황관리 평가 및 환류’(4.01), ‘A10. 위기징후 분석 및 평가’(3.94) 순으로 높게 나타났다. 수행빈도는 ‘A13. 재난의 피해현황, 구조 및 지원 활동 등의 통계 관리

및 분석'(4.35), 'A12. 재난유형별 재난상황정보 분석'(4.30), 'A10. 위기정후 분석 및 평가'(4.01) 순으로 높게 나타났다.

'책무B. 대비'의 경우 중요도는 'B9. 위기정후 경보 발령'(4.12), 'B11. 전시·평시 재난발생에 대비한 실시간 모니터링 실시'(4.10), 'B5. 재난발생에 대비한 관계 부처 간 위기관리 정보공유'(4.08) 순으로 높게 나타났고, 난이도는 'B2. 재난상황 대비 대국민 행동요령 등 홍보'(4.05), 'B7. 재난 상황관리 및 상황전파를 위한 정보통신 시스템의 구축·운영'(4.01), 'A1. 재난상황관리 전략 및 계획 수립'(3.72) 순으로 높게 나타났다. 수행빈도는 'B3. 재난상황 보고·전파 훈련 실시, 결과 분석 및 평가·환류'(4.51), 'B5. 재난발생에 대비한 관계 부처 간 위기관리 정보공유'(4.27), 'B10. 국가기반체계보호를 위한 재난관리책임기관과 24시간 연계 시스템 운영'(4.09) 순으로 높게 나타났다.

'책무C. 상황인지'의 경우 중요도는 'C1. 재난 상황의 접수'(4.29), 'C2. 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 접수'(4.18), 'C3. 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지'(3.83) 순으로 높게 나타났고, 난이도는 'C3. 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지'(3.23), 'C1. 재난 상황의 접수'(3.09), 'C2. 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 접수'(3.05) 순으로 높게 나타났다. 수행빈도는 'C1. 재난 상황의 접수'(4.81), 'C3. 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지'(4.55), 'C2. 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 접수'(1.49) 순으로 높게 나타났다.

'책무D. 초기 상황전파'의 경우 중요도는 'D2. 국가비상사태 초기 상황전파'(4.23), 'D1. 재난 상황의 초기 상황전파'(4.19) 순으로 높게 나타났고, 난이도도 'D2. 국가비상사태 초기 상황전파'(3.19), 'D1. 재난 상황의 초기 상황전파'(3.16) 순으로 높게 나타났다. 수행빈도는 'D1. 재난 상황의 초기 상황전파'(4.75), 'D2. 국가비상사태 초기 상황전파'(4.83) 순으로 높게 나타났다.

'책무E. 상황판단 및 조치·대응'의 경우 중요도는 'E1. 재난 상황의 초동조치 및 보고'(4.34), 'E6. 재난 피해정보의 수집 및 분석'(4.2), 'E2. 재난상황이 발생한 현장에 대한 지휘 및 피해현황의 파악'(4.15) 순으로

높게 나타났고, 난이도는 'E7. 재난 대응기관 간 협조 및 조정'(3.42), 'E2. 재난상황이 발생한 현장에 대한 지휘 및 피해현황의 파악'(3.20), 'E5. 재난 위험상황에 관한 정보수집·예측 및 분석'(3.15) 순으로 높게 나타났다. 수행빈도는 'E6. 재난 상황의 접수'(4.89), 'E7. 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지'(4.84), 'E5. 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 접수'(4.79) 순으로 높게 나타났다.

'책무F. 진행 상황 전파'의 경우 중요도, 난이도, 수행빈도 모두 'F1. 재난 진행 상황 전파'(4.43, 3.15, 4.86,), 'F2. 국가비상사태 진행 상황 전파'(4.08, 3.07, 1.75) 순으로 높게 나타났다.

'책무G. 복구'의 경우도 중요도, 난이도, 수행빈도 모두 'G1. 현장의 피해 규모 및 상황 파악'(3.33, 3.28, 4.76,), 'G2. 복구상황 관리'(3.16, 3.24, 4.74) 순으로 높게 나타났다.

<표 23> 과업의 중요도, 난이도, 수행 빈도 인식차이(N=103)

책 무	과 업	중요도		난이도		수행빈도	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
A. 완화(예방)	A1	4.08	.788	4.05	.746	1.47	.698
	A2	3.92	.667	3.74	.685	2.29	.457
	A3	3.83	.692	3.76	.431	2.29	.457
	A4	3.88	.953	3.80	.691	3.74	.442
	A5	3.54	.711	3.83	.940	3.91	.961
	A6	3.81	.897	3.69	.701	2.29	.457
	A7	3.94	.958	3.85	.663	1.26	.442
	A8	3.61	.866	3.63	.874	1.23	.469
	A9	3.84	.916	3.78	.418	2.29	.457
	A10	4.07	.808	3.94	.608	4.01	.586
	A11	3.90	.891	3.81	.817	2.29	.457
	A12	3.85	.944	3.76	.649	4.30	.461
	A13	3.57	.800	2.29	.457	4.35	.837
	A14	3.64	.540	4.01	.913	2.29	.457

책 무	과 업	중요도		난이도		수행빈도	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
B. 대비	B1	3.75	.904	3.72	.857	1.19	.486
	B2	4.03	.891	4.05	.901	2.29	.457
	B3	3.76	.880	3.02	.327	4.51	.752
	B4	3.57	.859	3.01	.442	2.29	.457
	B5	4.08	.723	3.03	.368	4.27	.888
	B6	3.95	.901	3.18	.499	1.17	.382
	B7	3.86	.755	3.92	.904	1.21	.478
	B8	3.59	.760	3.59	.760	1.17	.445
	B9	4.12	.844	3.12	.517	2.29	.457
	B10	3.78	.917	3.21	.588	4.09	.544
	B11	4.10	.298	3.14	.705	3.61	.831
C. 상황 인지	C1	4.29	.775	3.09	.760	4.81	.486
	C2	4.18	.801	3.05	.451	1.49	.739
	C3	3.83	.845	3.23	.597	4.55	.622
D. 초기 상황 전파	D1	4.19	.768	3.16	.826	4.75	.499
	D2	4.23	.757	3.19	.421	1.83	.930
E. 상황판단 및 조치·대응	E1	4.34	.903	3.05	.549	4.57	.535
	E2	4.15	.868	3.20	.890	4.76	.453
	E3	3.61	.877	3.03	.260	4.75	.479
	E4	3.58	.774	3.07	.253	4.75	.437
	E5	3.97	.773	3.15	.406	4.79	.435
	E6	4.20	.705	3.08	.362	4.89	.310
	E7	3.80	.953	3.42	.534	4.84	.364
	E8	3.45	.543	3.10	.707	1.75	.849
	E9	3.63	.505	3.05	.354	1.85	.381
	E10	3.83	.768	3.10	.357	1.92	.825
	E11	3.03	.327	3.07	.350	4.19	.466
	E12	3.13	.413	3.04	.194	3.32	.469
	E13	3.42	.693	3.09	.373	2.89	.541

책 무	과 업	중요도		난이도		수행빈도	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
F. 진행 상황 전파	F1	4.43	.497	3.15	.354	4.86	.344
	F2	4.08	.269	3.07	.253	1.75	.849
G. 복구	G1	3.33	.473	3.28	.452	4.76	.431
	G2	3.16	.390	3.24	.431	4.74	.442

3. 입직경로별 책무 및 과업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도의 인식수준 차이 분석

재난상황관리 업무담당자가 수행해야할 7개 책무와 47개 과업에 대해 일반직공무원(행정,기술,방재안전직)과 특정직공무원(소방,해경,군인)으로 구분하여 집단 간의 중요도, 난이도, 수행 빈도 차이를 확인하기 위해 두 독립집단 t-test를 실시하였다. 실시결과 재난상황관리 업무담당자라는 직무를 구성하는 책무 영역에 대한 응답자들의 인식은 일반직이나 특정직이냐의 입직 경로와는 상관없이 모두에게 동일한 중요성을 가진 책무라는 점을 확인하였다.

1) 입직 경로별 책무에 대한 중요도 인식수준 분석

재난상황관리 업무담당자로 입직 경로에 따라 책무의 중요성에 대한 인식 차이가 있는지 살펴본 결과 <표 24>과 같다. 중요도 전체를 기준으로 본 책무의 중요도는 특정직이 3.84(0.554)로 일반직의 3.81(0.574)에 비해 약간 높았으며, 입직 경로에 따라 완화(예방)에서부터 복구에 이르는 모든 책무영역에서 중요도에 대한 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 24> 입직 경로별 책무에 대한 중요도 인식차이

책무	입직경로	N	평균	표준편차	t값	p값
A. 완화(예방)	일반직	48	3.42	0.644	-0.130	0.871
	특정직	55	3.46	0.681		
B. 대비	일반직	48	3.84	0.230	-0.456	0.653
	특정직	55	3.89	0.237		
C. 상황인지	일반직	48	4.00	0.827	-0.893	0.422
	특정직	55	4.19	0.783		
D. 초기 상황전파	일반직	48	4.09	0.746	-1.418	0.292
	특정직	55	4.31	0.752		
E. 상황판단 및 조치·대응	일반직	48	3.70	0.710	-0.290	0.977
	특정직	55	3.70	0.690		
F. 진행 상황 전파	일반직	48	4.31	0.407	0.426	0.715
	특정직	55	4.20	0.355		
G. 복구	일반직	48	3.32	0.459	0.884	0.538
	특정직	55	3.17	0.381		
전체	일반직	48	3.81	0.574	-0.163	0.873
	특정직	55	3.84	0.554		

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

2) 입직 경로별 책무에 대한 난이도 인식수준 분석

재난상황관리 업무담당자로 입직 경로에 따라 책무의 난이도에 대한 인

식 차이가 있는지 살펴본 결과 <표 25>과 같다. 난이도 전체를 기준으로 본 책무의 난이도는 특정직이 3.27(0.535)로 일반직의 3.26(0.535)에 비해 약간 높았으며, 입직 경로에 따라 완화(예방)에서부터 복구에 이르는 모든 책무영역에서 난이도에 대한 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 25> 입직 경로별 책무에 대한 난이도 인식차이

책무	입직경로	N	평균	표준편차	t값	p값
A. 완화(예방)	일반직	48	3.69	0.674	-0.203	0.810
	특정직	55	3.72	0.695		
B. 대비	일반직	48	3.31	0.623	-0.689	0.499
	특정직	55	3.42	0.618		
C. 상황인지	일반직	48	3.18	0.641	0.791	0.473
	특정직	55	3.08	0.546		
D. 초기 상황전파	일반직	48	3.13	0.611	-2.111	0.169
	특정직	55	3.22	0.634		
E. 상황판단 및 조치·대응	일반직	48	3.12	0.424	0.525	0.605
	특정직	55	3.10	0.429		
F. 진행 상황 전파	일반직	48	3.10	0.309	-0.143	0.899
	특정직	55	3.11	0.289		
G. 복구	일반직	48	3.32	0.469	2.057	0.176
	특정직	55	3.21	0.410		
전체	일반직	48	3.26	0.535	-0.163	0.873
	특정직	55	3.27	0.517		

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

3) 입직 경로별 책무에 대한 수행빈도 인식수준 분석

재난상황관리 업무담당자로 입직 경로에 따라 책무의 수행빈도에 대한 인식 차이가 있는지 살펴본 결과 <표 26>과 같다. 수행빈도 전체를 기준으로 본 책무의 수행빈도는 일반직이 3.43(0.564)로 특정직의 3.42(0.562)에 비해 약간 높았으며, 입직 경로에 따라 완화(예방)에서부터 복구에 이르는 모든 책무영역에서 수행빈도에 대한 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 26> 입직 경로별 책무에 대한 수행빈도 인식차이

책무	입직경로	N	평균	표준편차	t값	p값
A. 완화(예방)	일반직	48	2.71	0.547	0.743	0.983
	특정직	55	2.72	0.546		
B. 대비	일반직	48	2.57	0.544	0.842	0.971
	특정직	55	2.55	0.566		
C. 상황인지	일반직	48	3.60	0.697	0.716	0.985
	특정직	55	3.63	0.511		
D. 초기 상황전파	일반직	48	3.36	0.657	0.681	0.952
	특정직	55	3.23	0.758		
E. 상황판단 및 조치·대응	일반직	48	3.80	0.487	0.273	0.979
	특정직	55	3.78	0.513		
F. 진행 상황 전파	일반직	48	3.33	0.557	-0.413	0.910
	특정직	55	3.28	0.632		
G. 복구	일반직	48	4.70	0.463	-2.846	0.104
	특정직	55	4.79	0.410		
전체	일반직	48	3.43	0.564	0.331	0.974
	특정직	55	3.42	0.562		

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

4) 입직 경로별 과업에 대한 중요도 인식수준 분석

입직 경로에 따른 과업의 중요도에 대한 인식의 차이를 살펴보면 [부록 3]과 같다.

일반직, 특정직 입직 경로의 차이에 따라 재난상황관리 업무담당자가 수행해야 하는 47개 과업별로 중요도에 차이가 있는지를 분석한 결과,

7개 책무의 47개 과업 가운데 완화(예방)(A) 책무에서는 ‘A7. 재난상황 관리를 위한 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정’(t=-3.044, $p<0.01$) 1개 과업이, 초기 상황

전파(D) 책무에서는 ‘D1. 재난 상황의 초기 상황전파’(t=-3.044, $p<0.05$) 1개 과업이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

5) 입직 경로별 과업에 대한 난이도 인식수준 분석

입직 경로에 따른 과업의 난이도에 대한 인식의 차이를 살펴보면 [부록 4]과 같다.

일반직, 특정직 입직 경로의 차이에 따라 재난상황관리 업무담당자가 수행해야 하는 47개 과업별로 난이도에 차이가 있는지를 분석한 결과,

7개 책무의 47개 과업 가운데 대비(B) 책무에서는 ‘B2. 재난상황 대비 대 국민 행동요령 등 홍보’(t=-2.313, $p<0.05$), ‘B8. 재난유형별 예측시스템의 구축 및 상황관리 지원’(t=-2.514, $p<0.05$) 2개 과업이, 상황인지(C) 책무에서는 ‘C3. 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지’(t=2.955, $p<0.01$) 1개 과업이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

6) 입직 경로별 과업에 대한 수행빈도 인식수준 분석

입직 경로에 따른 과업의 수행빈도에 대한 인식의 차이를 살펴보면

[부록 5]과 같다.

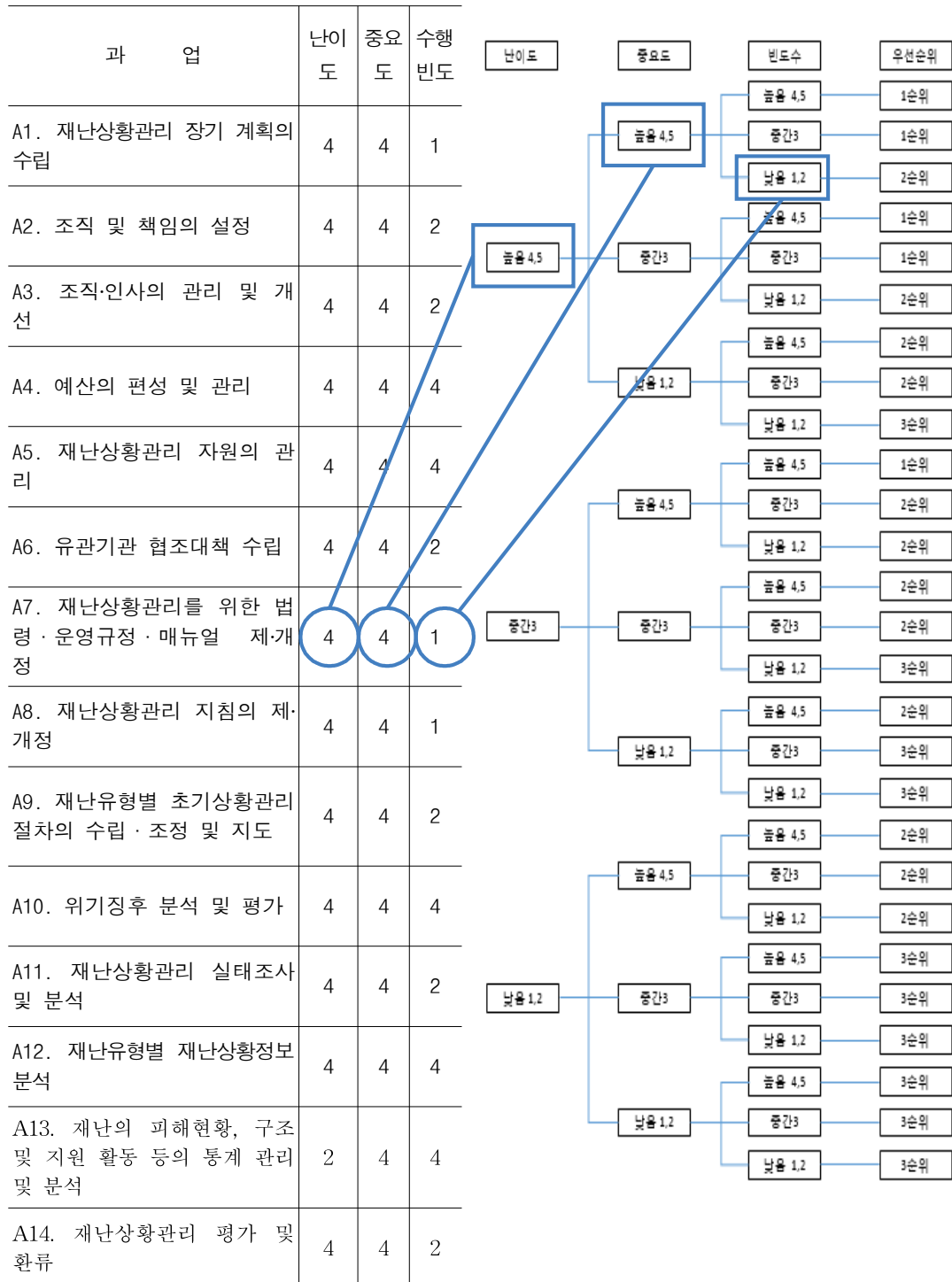
일반직, 특정직 입직 경로의 차이에 따라 재난상황관리 업무담당자가 수행해야 하는 47개 과업별로 수행빈도에 차이가 있는지를 분석한 결과, 7개 책무의 47개 과업 가운데 완화(예방)(A) 책무에서는 'A10. 위기징후 분석 및 평가'(t=-2.222, p<0.05) 1개 과업이, 대비(B) 책무에서는 'B5. 재난발생에 대비한 관계 부처 간 위기관리 정보공유'(t=2.992, p<0.01), 상황인지(C) 책무에서는 'C1. 재난 상황의 접수'(t=-2.256, p<0.01) 1개 과업이, 상황판단 및 조치·대응(E) 책무에서는 'E3. 전국 소방·해경 헬기 통합관제 및 긴급출동 상황관리 '(t=-2.013, p<0.05), 'E6. 재난 피해정보의 수집 및 분석 '(t=2.097, p<0.05) 2개 과업이, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

제 3 절 재난상황관리 업무담당자의 핵심과업 도출

핵심과업 도출은 47개 과업 영역별로 과업의 난이도, 중요도, 수행 빈도 등을 Likert 5점 척도로 측정하고 이들 측정치의 산술평균값을 구하여 그 값을 일의 자리로 반올림하여 나온 값을 교육훈련 우선순위 결정 구조인 나무구조도(tree structure)에 대입하여 도출하였다. 그 과정은 [그림 6]과 같다.

그러나 47개 과업들이 모두 핵심과업 대상인 1순위, 2순위로 우선순위가 나타났다. 양일모(2011)의 DACUM 기법의 직무분석을 이용한 심리·행동적응지도사의 직무규명 연구논문에서도 25개 과업중 21개 과업이 1순위와 2순위로 나타나는 연구결과도 있었다. 이러한 결과는 DACUM 위원회 현업전문가들도 과업 선정시 필요한 과업들을 선정하였고, 현장의 의견인 설문 응답자들은 과업들에 대해서 47개 과업이 업무를 수행함에 있어서 모두 필요하다고 인식한 결과라고 추측된다.

[그림 6] 우선순위 도출을 위한 나무구조도



구체적으로 1순위 과업은 총 47개 과업 중 19개 과업이며, 완화(예방)(A) 책무에서는 ‘A4. 예산의 편성 및 관리’, ‘A5. 재난상황관리 자원의 관리’, ‘A10. 위기징후 분석 및 평가’, ‘A12. 재난유형별 재난상황정보 분석’, ‘A13. 재난의 피해현황, 구조 및 지원 활동 등의 통계 관리 및 분석’ 5개 과업이, 상황인지(C) 책무에서 ‘재난 상황의 접수’, ‘언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지’ 2개 과업이 포함되었다.

또한, 초기 상황전파(D) 책무에서는 ‘재난 상황의 초기 상황전파’ 1개 과업이, 상황판단 및 조치·대응(E) 책무에서는 ‘재난 상황의 초동조치 및 보고’, ‘재난상황이 발생한 현장에 대한 지휘 및 피해현황의 파악’, ‘전국 소방·해경 헬기 통합관제 및 긴급출동 상황관리’, ‘재난 진행상황의 파악 및 처리’, ‘재난 위험상황에 관한 정보수집·예측 및 분석’, ‘재난 피해정보의 수집 및 분석’, ‘재난 대응기관 간 협조 및 조정’, ‘국방정보통신망 소통 및 비상대비 상황 파악·조치’ 8개 과업이 포함되었다.

마지막으로, 진행 상황 전파(F) 책무에서는 ‘재난 진행 상황 전파’ 1개 과업이, 복구(G) 책무에서는 ‘현장의 피해규모 및 상황 파악’, ‘복구상황 관리’ 2개 과업이 포함되었다.

이상의 결과로부터 우선순위가 1순위와 2순위로 분류된 작업들은 그 직무에 있어서 교육훈련에 반드시 필요한 핵심 과업들이며 그 중에서 1순위 과업이 재난상황관리 과업 중 가장 중점을 두어야 할 핵심과업이라 할 수 있다. 재난상황관리 업무담당자 47개 과업의 우선순위를 정리하면 다음 <표 27>와 같다.

<표 27> 재난상황관리 업무담당자 과업의 우선순위

과업	난이도	중요도	수행 빈도	우선 순위
A1. 재난상황관리 장기 계획의 수립	4	4	1	2순위
A2. 조직 및 책임의 설정	4	4	2	2순위
A3. 조직·인사의 관리 및 개선	4	4	2	2순위
A4. 예산의 편성 및 관리	4	4	4	1순위
A5. 재난상황관리 자원의 관리	4	4	4	1순위
A6. 유관기관 협조대책 수립	4	4	2	2순위
A7. 재난상황관리를 위한 법령·운영규정· 매뉴얼 제·개정	4	4	1	2순위
A8. 재난상황관리 지침의 제·개정	4	4	1	2순위
A9. 재난유형별 초기상황관리 절차의 수 립·조정 및 지도	4	4	2	2순위
A10. 위기징후 분석 및 평가	4	4	4	1순위
A11. 재난상황관리 실태조사 및 분석	4	4	2	2순위
A12. 재난유형별 재난상황정보 분석	4	4	4	1순위
A13. 재난의 피해현황, 구조 및 지원 활동 등의 통계 관리 및 분석	2	4	4	1순위
A14. 재난상황관리 평가 및 환류	4	4	2	2순위

과업	난이도	중요도	수행빈도	우선순위
B1. 재난상황관리 전략 및 계획 수립	4	4	1	2순위
B2. 재난상황 대비 대국민 행동요령 등 홍보	4	4	2	2순위
B3. 재난상황 보고·전파 훈련 실시, 결과 분석 및 평가·환류	2	4	5	2순위
B4. 재난상황관리 업무담당자 교육·훈련 실시 및 환류	3	4	2	2순위
B5. 재난발생에 대비한 관계 부처 간 위기관리 정보공유	2	4	4	2순위
B6. 비상연락망 등 유관기관 연계 구축 및 점검	2	4	1	2순위
B7. 재난 상황관리 및 상황전파를 위한 정보통신 시스템의 구축·운영	4	4	1	2순위
B8. 재난유형별 예측시스템의 구축 및 상황관리 지원	4	4	1	2순위
B9. 위기징후 경보 발령	1	4	2	2순위
B10. 국가기반체계보호를 위한 재난관리 책임기관과 24시간 연계 시스템 운영	2	4	4	2순위
B11. 전시·평시 재난발생에 대비한 실시간 모니터링 실시	1	4	4	2순위
C1. 재난 상황의 접수	3	4	5	1순위
C2. 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 접수	3	4	1	2순위
C3. 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지	3	4	5	1순위
D1. 재난 상황의 초기 상황전파	3	4	5	1순위
D2. 국가비상사태 초기 상황전파	3	4	2	2순위

과업	난이도	중요도	수행 빈도	우선 순위
E1. 재난 상황의 초동조치 및 보고	3	4	5	1순위
E2. 재난상황이 발생한 현장에 대한 지휘 및 피해현황의 파악	3	4	5	1순위
E3. 전국 소방·해경 헬기 통합관제 및 긴급출동 상황관리	3	4	5	1순위
E4. 재난 진행상황의 파악 및 처리	3	4	5	1순위
E5. 재난 위험상황에 관한 정보수집·예측 및 분석	3	4	5	1순위
E6. 재난 피해정보의 수집 및 분석	3	4	5	1순위
E7. 재난 대응기관 간 협조 및 조정	3	4	5	1순위
E8. 초기 사고수습 및 관리	3	3	3	2순위
E9. 중앙재난안전대책본부 설치 및 가동	3	4	2	2순위
E10. 중앙긴급구조통제단 설치 및 가동	3	4	2	2순위
E11. 국방정보통신망 소통 및 비상대비 상황 파악·조치	3	3	4	1순위
E12. 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 보고	3	3	3	2순위
E13. 재난상황 관련 외국 구조기관과의 협조	3	3	3	2순위
F1. 재난 진행 상황 전파	3	4	5	1순위
F2. 국가비상사태 진행 상황 전파	3	4	2	2순위
G1. 현장의 피해규모 및 상황 파악	3	3	5	1순위
G2. 복구상황 관리	3	3	5	1순위

제 5 장 논의

본 연구는 국민안전처 중앙재난안전상황실의 재난상황관리 업무담당자를 대상으로 한 직무분석을 통해 직무를 규명하고 과업의 우선순위를 도출하여 교육과정 개발에 기여하고자 하였다. 직무분석을 통해 밝혀진 연구결과를 바탕으로 연구의 의미를 정리하면 다음과 같다.

제 1 절 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업에 대한 논의

본 연구의 이전까지 국민안전처 중앙재난안전상황실에 근무하는 재난상황관리 업무담당자의 직무에 대한 정의가 없었으며, 재난상황관리 업무의 기능과 역할범위에 대한 불명확성으로 인해 전문성을 갖추기 어려웠다.

선행 연구 자료의 제한으로 국민안전처 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자 직무분석에서 도출된 책무와 과업의 내용을 비교하기에는 한계가 있지만 국민안전처와 그 소속기관 직제(대통령령, 2016) 및 국민안전처와 그 소속기관 직제 시행규칙(총리령, 2016), 중앙재난안전상황실 운영 규정(국민안전처 예규, 2015)에는 중앙재난안전상황실에서 수행하는 임무가 압축되어 있기 때문에 재난상황관리 업무담당자의 직무분석 결과와 어느 정도 비교가 가능하다. 이를 비교하여 보면 책무 7가지 모두를 상기 법규에 수용하고 있었다.

「재난 및 안전관리 기본법」 제18조제1항에 따라 설치된 상황실에서 각종 재난 발생 시 인명 및 재산피해를 최소화 하거나 사전에 방지하기 위하여 신속한 상황전파와 초동조치 및 지휘 등의 업무를 수행하기 위한 모든 활동을 말한다.

재난상황관리 업무담당자가 수행하는 책무별 과업은 전체 47개로서 ‘완화(예방)’ 책무에는 14개 과업, ‘대비’ 책무에는 11개 과업, ‘상황인지’ 책무에는 3개 과업, ‘초기 상황전파’ 책무에는 2개 과업, ‘상황판단 및 조치

·대응’ 책무에는 13개 과업, ‘진행 상황 전파’ 책무에는 2개 과업, ‘복구’ 책무에는 2개 과업으로 나타났다.

첫 번째 책무 영역인 ‘완화(예방)’은 효과적인 재난 발생의 위험 요인을 줄여서 재해 발생의 가능성을 낮추거나 재난 충격의 완화를 위해 취해지는 중앙재난안전상황실의 활동이다. 이러한 책무를 위한 과업들은 ① 재난상황관리 장기 계획의 수립, ② 조직 및 책임의 설정, ③ 조직·인사의 관리 및 개선, ④ 예산의 편성 및 관리, ⑤ 재난상황관리 자원의 관리, ⑥ 유관기관 협조대책 수립, ⑦ 재난상황관리를 위한 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정, ⑧ 재난상황관리 지침의 제·개정, ⑨ 재난유형별 초기상황관리 절차의 수립·조정 및 지도, ⑩ 위기징후 분석 및 평가, ⑪ 재난상황관리 실태조사 및 분석, ⑫ 재난유형별 재난상황정보 분석, ⑬ 재난의 피해현황, 구조 및 지원 활동 등의 통계 관리 및 분석, ⑭ 재난상황관리 평가 및 환류 등으로 구성되었다.

두 번째 책무영역인 ‘대비’는 재난 및 국가비상사태 상황 발생 시 즉각적으로 대응할 수 있도록 준비를 강화시켜 나가기 위한 중앙재난안전 상황실의 활동이다. 이러한 책무를 위한 과업은 ① 재난상황관리 전략 및 계획 수립, ② 재난상황 대비 대국민 행동요령 등 홍보, ③ 재난상황 보고·전파 훈련 실시, 결과 분석 및 평가·환류, ④ 재난상황관리 업무담당자 교육·훈련 실시 및 환류, ⑤ 재난발생에 대비한 관계 부처 간 위기관리 정보공유, ⑥ 비상연락망 등 유관기관 연계 구축 및 점검, ⑦ 재난상황관리 및 상황전파를 위한 정보통신 시스템의 구축·운영, ⑧ 재난유형별 예측시스템의 구축 및 상황관리 지원, ⑨ 위기징후 경보 발령, ⑩ 국가기반체계보호를 위한 재난관리책임기관과 24시간 연계 시스템 운영, ⑪ 전시·평시 재난발생에 대비한 실시간 모니터링 실시 등으로 구성되었다.

세 번째 책무영역인 ‘상황 인지’는 재난 및 국가비상사태 상황 발생 인지와 관련된 중앙재난안전상황실의 재난상황관리 활동이다. 이러한 책무를 위한 과업은 ① 재난 상황의 접수, ② 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 접수, ③ 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지 등으로 구

성되었다.

네 번째 책무영역인 ‘초기 상황전파’는 재난 및 국가비상사태 상황 인지 후 중앙재난안전상황실에서 초기에 상황을 전파하는 활동이다. 이러한 책무를 위한 과업은 ① 재난 상황의 초기 상황전파, ② 국가비상사태 초기 상황전파로 구성되었다.

다섯 번째 책무영역인 ‘상황판단 및 조치·대응’은 초기 상황전파 이후 발생한 재난 상황에 대해 중앙재난안전상황실에서 판단 및 조치·대응하는 활동이다. 이러한 책무를 위한 과업은 ① 재난 상황의 초동조치 및 보고, ② 재난상황이 발생한 현장에 대한 지휘 및 피해현황의 파악, ③ 전국 소방·해경 헬기 통합관제 및 긴급출동 상황관리, ④ 재난 진행상황의 파악 및 처리, ⑤ 재난 위험상황에 관한 정보수집·예측 및 분석, ⑥ 재난 피해정보의 수집 및 분석, ⑦ 재난 대응기관 간 협조 및 조정, ⑧ 초기 사고수습 및 관리, ⑨ 중앙재난안전대책본부 설치 및 가동, ⑩ 중앙 긴급구조통제단 설치 및 가동, ⑪ 국방정보통신망 소통 및 비상대비 상황 파악·조치, ⑫ 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 보고, ⑬ 재난상황 관련 외국 구조기관과의 협조 등으로 구성되었다.

여섯 번째 책무영역인 ‘진행 상황 전파’는 발생한 재난 및 국가비상사태에 대해서 유관기관 등에 진행 상황을 전파하는 중앙재난상황실의 재난상황관리 활동이다. 이러한 책무를 위한 과업은 ① 재난 진행 상황 전파, ② 국가비상사태 진행 상황 전파로 구성되었다.

마지막 책무영역인 ‘복구’는 재난 및 국가비상사태 상황 종료 후 복구상황을 관리하는 중앙재난안전상황실의 재난상황관리 활동이다. 이러한 책무를 위한 과업은 ① 현장의 피해규모 및 상황 파악, ② 복구상황 관리이다.

이와 같이 책무별 과업들은 책무별 수행되는 업무 프로세스가 순차적으로 단위화 되어 분류된 것으로 분석되었다. 이는 재난상황관리 업무담당자 대상 교육 과목별 교육과제로 반영하여 개념위주 교육이 아닌 실용적인 교육이 가능하며, 업무 프로세스가 순차적으로 작성되어 있기에 업무 현장에서 재난상황관리 업무담당자에게 즉각적으로 활용 가능한 업무 매

뉴얼로도 발전이 가능하다는 것을 시사하고 있다.

제 2 절 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준에 대한 논의

재난상황관리 업무담당자에 대한 도출된 책무와 과업에 대해서 현장의 교육 요구도를 파악하기 위하여 중요도, 난이도 수행 빈도에 대한 차이 분석을 실시하였다. Norton & Moser(2008)는 난이도가 높고, 중요도가 높지만 수행 빈도가 낮은 책무와 과업들은 최우선적으로 교육 요구도가 높다고 하였다. 이것은 어렵고 중요한 업무이면서 자주 수행되지 않는 업무는 교육을 통하여 전문성과 업무 지속성을 유지해야 함을 의미한다.

1. 책무에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준에 대한 논의

재난상황관리 업무담당자의 책무에 대한 인식차이를 분석한 결과 7개 책무중에서 중요도가 평균보다 높게 나타난 항목은 ‘상황인지’, ‘초기 상황전파’, ‘진행 상황 전파’로 나타났다. 이는 재난상황관리 업무담당자 업무의 대부분으로서 업무에 대해 중요한 항목으로 인식을 하고 있고, 상황 대응이 상대적으로 중요한 과업이라고 해석할 수 있다.

7개 책무 중에서 난이도가 평균보다 높게 나타난 항목은 ‘완화(예방)’, ‘복구’, ‘초기 상황전파’ 순으로 나타났으며, 이는 업무를 자주 접해보지 않았거나 초기에 상황전파 시 정보 부족 등으로 신중을 기하는 것으로 나타내고 있는 반면, ‘상황인지’, ‘진행 상황 전파’ 등 평소 빈번히 주기적으로 이루어지는 과업은 상대적으로 난이도가 낮게 나타났다.

책무 중에서 수행 빈도가 평균보다 높게 나타난 것은 ‘상황인지’, ‘상황 판단 및 조치’, ‘복구’으로 나타났는데, 이러한 결과는 평소 빈번히 반복되는 업무가 수행 빈도도 높을 수밖에 없는 업무 특성이 반영된 결과로 판단된다.

2. 과업에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준에 대한 논의

재난상황관리 업무담당자의 직무는 7개의 책무와 47개의 과업으로 구성되어 있다. 과업에 대한 책무별로 평균값 보다 중요도와 난이도가 높게 나타나고 수행 빈도가 낮게 나타 교육 요구도가 높은 과업을 분석한 결과는 다음과 같다.

‘완화(예방)’ 책무에서는 14개의 과업중에서 교육요구도가 높게 나타난 과업은 ‘재난상황관리를 위한 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정’, ‘재난상황관리 실태조사 및 분석’ 2개로 나타났다. 이는 재난상황관리를 위한 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정, 실태조사 및 분석 업무를 수행하는데 필요한 절차와 과정에 대해 교육 요구가 있음을 시사하고 있다.

‘초기 상황전파’ 책무에서는 2개의 과업중에서 ‘국가비상사태 초기 상황전파’ 1개로 나타났는데 국가비상사태 발생시 초기 신속한 상황전파를 위한 절차 등에 대한 교육 요구가 있음을 나타내고 있다.

이상에서 시사 하는 바와 같이 47개 과업 중 각 책무별 평균값에서 중요도와 난이도가 높게 나타나고, 수행 빈도가 낮게 나타난 3개 과업에 대해서는 각 책무(과목)에 대한 교수계획 수립시 최우선적으로 과제에 대한 시간 및 내용 방법에 대한 비중을 높여서 타 과업과 차별화하여 교육 강도를 높이는 조치가 필요함을 나타내고 있다.

제 3절 입직 경로별 책무와 과업에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준에 대한 논의

기업이나 각 조직의 성공은 구성원들의 직무수행능력 수준에 의해 좌우된다. 직무수행능력이 우수한 직원들을 양성하고 보유하기 위해서 각 조직에서는 높은 수준의 교육훈련 프로그램을 개발하려고 한다. 이때 필요한 것이 직무에 대한 정확한 정보이다. 인적자원개발 분야에서도 직무에 대한 정확한 정보는 모든 의사결정에서 중요한 역할을 한다(Moser &

Norton, 2008).

본 연구에서는 소속기관의 유형을 조직 편성의 특징과 업무수행관계 등을 고려 중앙재난안전상황실에서 재난상황관리를 업무를 담당하는 일반직 공무원, 기술직 공무원, 방재안전직공무원, 계약직공무원, 유관기관 파견·지원근무자를 일반직 공무원으로 한 개의 집단으로 구분하면서 그 명칭을 ‘일반직 공무원’으로 하고, 소방공무원, 해양경찰공무원, 군인을 ‘특정직 공무원’로 하여 한 개의 집단으로 하여 구분하였다.

1. 입직 경로별 책무에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준 차이에 대한 논의

재난상황관리 업무담당자의 입직 경로에 따른 평균차이 검정결과는 중요도, 난이도, 수행빈도 모두 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무에서 일반직 공무원이 수행하는 모든 책무의 중요도, 난이도, 수행빈도가 특정직 공무원의 그것과 차이가 없는 것임을 나타낸다. 따라서 7개 책무의 도출과정에서 DACUM 위원회와 전문가협의회로부터 검증된 결과가 중앙재난안전상황실에서 재난상황관리 업무를 담당하고 있는 일반직 공무원과 특정직 공무원으로부터 적절한 지지를 받고 있음을 확인한 것으로 해석된다.

2. 입직 경로별 과업에 대한 중요도, 난이도 및 수행 빈도의 인식수준 차이에 대한 논의

재난상황관리 업무담당자의 입직 경로에 따라 47개 과업에 대해서 중요도에서 인식의 차이를 나타낸 과업들은 다음과 같다.

완화(예방) 책무에서는 ‘재난상황관리를 위한 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정’ 1개 과업과 초기 상황전파 책무에서는 ‘재난 상황의 초기 상황전파’ 1개 과업에서 일반직 공무원이 유의한 차이를 나타냈다.

이러한 결과는 입직 경로별로 업무를 수행하는데 있어서 일반직 공무원이 특정직 공무원 보다 상대적으로 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정과 재

난 상황발생시 초기 상황전파에 대해서 중요한 업무로 인식하고 있으며 교육 요구가 상대적으로 높음을 시사하고 있다.

다음으로 재난상황관리 업무담당자의 입직 경로에 따라 47개 과업에 대해서 난이도 인식의 차이를 분석한 결과 대비 책무에서는 ‘재난상황 대비 대국민 행동요령 등 홍보’, ‘재난유형별 예측시스템의 구축 및 상황관리 지원’ 2개 과업이, 상황인지 책무에서는 ‘언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지’ 1개 과업에서 특정직 공무원이 유의한 차이를 나타냈다.

이러한 결과는 입직 경로별로 업무를 수행하는데 있어서 특정직 공무원이 일반직 공무원 보다 상대적으로 재난상황 대비 홍보와 재난유형별 예측시스템의 구축 및 상황관리 지원에 대해서 어려움을 느끼는 업무로 인식하고 있으며 교육 요구가 상대적으로 높음을 시사하고 있다.

재난상황관리 업무담당자의 입직 경로에 따라 47개 과업에 대한 수행빈도에서 인식의 차이를 나타낸 과업들을 살펴보면, 완화(예방) 책무에서는 ‘위기징후 분석 및 평가’ 1개 과업, 대비 책무에서는 ‘재난발생에 대비한 관계 부처 간 위기관리 정보공유’ 1개 과업, 상황인지 책무에서는 ‘재난상황의 접수’ 1개 과업, 상황판단 및 조치·대응 책무에서는 “전국 소방·해경 헬기 통합관계 및 긴급출동 상황관리”, ‘재난 피해정보의 수집 및 분석, 2개 과업에서 유의한 차이를 나타냈다.

이는 일반직 공무원과 특정직 공무원의 업무 차이때문에 생기는 차이로 입직 경로별로 상대적으로 부족한 과업에 대한 교육이 필요함을 시사하고 있다.

제 4절 재난상황관리 업무담당자의 1순위 핵심 과업 도출에 대한 논의

본 연구에서 책무별로 도출된 재난상황관리 업무담당자의 1순위 핵심 과업은 19개로서 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

‘완화(예방)’ 책무에서 도출된 1순위 핵심과업은 ‘예산의 편성 및 관리’, ‘재난상황관리 자원의 관리’, ‘위기징후 분석 및 평가’, ‘재난유형별 재난

상황정보 분석', '재난의 피해현황, 구조 및 지원 활동 등의 통계 관리 및 분석' 5개 과업이 도출되었다. 이는 중앙재난안전상황실의 완화(예방) 분야에서 업무 프로세스상 도출된 과업들은 필히 거쳐야 한다는 의미를 내포하고 있으며 교육 요구가 높다는 것을 시사하고 있다.

'상황인지' 책무에서 도출된 1순위 핵심과업은 '재난 상황의 접수', '언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지' 2개 과업이 포함되었고, 초기 상황전파 책무에서는 '재난 상황의 초기 상황전파' 1개 과업이, 상황판단 및 조치·대응 책무에서는 '재난 상황의 초동조치 및 보고', '재난상황이 발생한 현장에 대한 지휘 및 피해현황의 파악', '전국 소방·해경 헬기 통합관제 및 긴급출동 상황관리', '재난 진행상황의 파악 및 처리', '재난 위험상황에 관한 정보수집·예측 및 분석', '재난 피해정보의 수집 및 분석', '재난 대응기관 간 협조 및 조정', '국방정보통신망 소통 및 비상대비 상황 파악·조치' 8개 과업이 포함되었으며, 진행 상황 전파 책무에서는 '재난 진행 상황 전파' 1개 과업이, 복구 책무에서는 '현장의 피해규모 및 상황 파악', '복구상황 관리' 2개 과업이 포함되었다.

이는 재난상황의 대응단계 프로세스(상황인지-초기 상황전파-상황판단 및 조치·대응-진행 상황 전파)와 복구단계 프로세스에서 각각의 책무별 필수적인 과업으로 교육이 필요하다는 의미가 있음을 시사하고 있다.

제 6 장 결론 및 제언

1. 결론

논의에서 살펴본 바와 같이 본 연구는 DACUM기법을 이용하여 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무를 규명한 연구로서 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 국민안전처 중앙재난안전상황실에서 상황전파 등 각종 재난 상황관리를 하는 재난상황관리 업무담당자의 7개의 책무와 47개의 과업을 도

출하였다. 재난상황관리 업무담당자의 7개 책무는 완화(예방), 대비, 상황 인지, 초기 상황전파, 상황판단 및 조치·대응, 진행 상황 전파, 복구 등으로 업무 목록별로 7개의 책무로 구성되었다. 각각의 책무는 재난상황관리 업무담당자가 수행하는 업무 목록별로 단위화 되어 설정되었다. 47개의 과업은 책무별로 해당 책무를 수행하는 단위 과업들로 설정되었다.

둘째, 재난상황관리 업무담당자를 대상으로 한 교육계획 수립시 본 연구의 결과를 반영해야 한다. 즉, 교육과정 설계시 책무와 과업의 우선순위 등을 고려하여 교과편성 및 교육시간 편성의 차별화 조치가 필요하다.

셋째, 재난상황관리 업무담당자의 직무능력 향상을 위해서는 입문 및 전문 교육 훈련의 과정이 요구된다. 관련 법령과 지침, 매뉴얼 등에 명시된 임무를 재난상황관리 업무담당자의 경험과 노하우에만 의존해서는 효과적인 직무 수행에 한계가 있다. 본 연구 결과를 바탕으로 재난상황관리 업무담당자를 대상으로 하는 교육에 있어서 교육과목과 교육내용 편성시 현장에서 필요로 하는 교육을 우선적으로 비중있게 진행할 필요가 있으며, 입직 경로별 업무 성격을 고려하여 차별화된 교육편성이 필요하다는 결론을 내릴 수 있다.

2. 시사점

본 연구의 결과와 결론으로부터 도출된 이론적 시사점과 실천적 시사점은 다음과 같다.

이론적 시사점으로는 첫째, 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무모형을 처음으로 이론적이고 체계적이며 과학적인 방법을 통하여 확인되었다는데 의의가 있다. 기존의 국내외 재난상황관리 분야의 연구사례는 찾아보기 어려운 실정이었다.

본 연구를 통해서 국가재난관리의 한 축을 담당하는 재난상황관리 업무담당자를 대상으로 한 직무를 과학적이고 체계적으로 규명함으로써 재난상황관리 업무담당자의 인적자원개발에 대한 연구가 활성화되는 계기가

될 것이다.

둘째, 재난상황관리 업무담당자 직무능력 향상을 위해 별도의 직무교육이 필요하다. 재난상황관리 업무담당자의 임무수행에 필요한 핵심과업의 우선순위에 따른 교육과정이 필요함을 확인하였다.

실천적 시사점으로 첫째, 재난상황관리 업무담당자 입문과정 교육과 전문교육 과정에 반영하기 위한 기초 자료로 활용할 수 있다. 지금까지 교육은 체계화된 교과편성과 교육내용 없이 진행되었다. 본 연구 결과에 따라 우선순위를 고려한 교육과정 개발 등에 활용될 수 있다.

둘째, 재난상황관리 업무담당자의 입직 경로를 고려한 교육편성의 참고자료가 될 수 있다. 본 연구 결과를 기초로 획일적인 교육편성에서 벗어나 입직 경로별 성격을 고려한 교과편성, 교육내용 차별화로 교육효과를 극대화 할 수 있겠다.

셋째, 재난상황관리 업무담당자 직무모형인 책무와 과업은 업무 매뉴얼로 활용할 수 있다. 본 연구에서 도출된 책무는 현업에서 이루어지는 재난상황관리 업무담당자가 수행해야 할 업무 목록 단위로 프로세스 과정을 순차적으로 단위화하여 기술되었다. 따라서 충분히 실용성 있는 현업에서 즉각 활용 가능한 업무매뉴얼이 될 수 있을 것으로 판단된다.

넷째, 재난상황관리 업무담당자의 직업적 위상을 공고히 할 수 있는 계기를 마련함으로써 재난상황관리 업무담당자의 경력개발 모형과 직무기술서, 배치, 자가진단 도구 등을 개발하는데 기반으로 활용될 수 있을 것이다.

3. 제언

본 연구의 결론으로부터 다음과 같은 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 제시된 재난상황관리 업무담당자의 직무규명은 전체 직무분석에서 제시되는 「직업→책무→과업→교육훈련과정」 중 책무와 과업에 초점이 맞춰져 있기 때문에 교육프로그램의 교육내용에 세부적으로 적용할 수 있는 과업요소의 도출과 교육훈련과정 구성체계의 개발 등과

관련한 후속 연구가 반드시 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 식별한 재난상황관리 업무담당자의 책무와 과업에 추가하여 지식, 기술, 태도에 대한 연구 및 분석이 필요하다. 본 연구에서는 책무와 과업을 식별하고 이에 대한 요구분석까지 수행하였기 때문에 교육과정 개발 등 후속연구의 자료로 활용하기 위해서는 지식, 기술, 태도에 대한 연구가 필요하다.

셋째, 중앙재난안전상황실 소속 부서별 재난상황관리 업무담당자의 중요도, 난이도, 수행 빈도에 대한 인식수준차이에 대한 연구가 추가적으로 필요하다. 중앙재난안전상황실 소속의 상황총괄담당관, 상황담당관, 소방상황센터, 해양경비안전센터 등 소속 부서별로 특화된 재난상황관리 업무가 있기 때문에 교육 방향 설정을 위한 요구분석이 필요하기 때문이다.

마지막으로, 본 연구의 결과를 토대로 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 업무에 대한 권한이나 책임의 한계를 명확히 밝혀줄 수 있는 재난상황관리 업무담당자의 직업명세서, 직무명세서 및 과업명세서 등의 개발을 위한 연구가 진행되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 국민안전처와 그 소속기관 직제(2016)
- 국민안전처와 그 소속기관 직제 시행규칙(2016)
- 김영수, 조석주. (1993). 국가재난대비 행정체제의 구축방안. 국가재난대비 행정체제의 구축방안, (단일호).
- 김인규, & 조남정. (2011). DACUM 법을 활용한 전문상담교사 양성 및 계속교육과정 개발 연구. 한국교원교육연구, 28(4), 41-60.
- 김진화. (2002). 평생교육 프로그램개발의 전문성 탐구와 평생교육학의 과제. 평생교육학연구, 80, 69-96.
- 김진화, 김한별, 고영화, 김소현, 성수현, & 박새봄. (2008). 평생교육사 직무모델 개발 및 타당화 연구. 평생교육학연구, 14, 1-31.
- 김해성, 김순경, 강주성 (2008). DACUM 직무분석을 통한 치매전문운동 지도사양 성교육과정 개발연구. 한국노년학회지, 28(2), 357-376.
- 김희필, 김영용, & 김효심. (2006). DACUM 법에 의한 초등학교 교사의 직무 분석. 직업교육연구, 25(2), 55-77.
- 김형렬. (1987). 논문: 정책집행에 있어서 위기관리에 관한 연구. 사회과학논집, 18(단일호), 65-87.
- 박용호, 조대연, 배현경, & 이해정. (2012). 중등교사의 직무역량 요구분석. 한국교원교육연구, 29(2), 299-320.
- 변숙영, 장명희, & 서지연. (2007). DACUM 법에 의한 지역아동복지사 직무분석에 관한 연구. 직업교육연구, 26(3), 187-207.
- 양의식, & 양해술. (2008). 패션모델의 직무분석. 한국콘텐츠학회논문지,

8(9), 101-114.

양일모. (2011). DACUM 기법의 직무분석을 이용한 심리·행동적응지도사의 직무규명. 박사학위논문. 대구대학교.

양일모. (2012). DACUM 기법을 이용한 심리·행동적응지도사의 직무 모형에 관한 연구. 특수교육재활과학연구, 51(3), 45-71.

오인경, & 최정임. (2005). 교육 프로그램 개발 방법론, 학지사.

이원덕(1995). 한신대진재와 일본정부의 위기관리. 《일본의 위기대응 체제와 행위에 관한 연구》. 서울: 한국언론연구원

이찬 (2009). 군 간부의 핵심역량 개발방안 연구. 서울: 국방부.

우광제 (2015). 융합보안전문가의 핵심과업 및 직무역량 요구분석: 방위 산업체 보안전문가를 중심으로. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.

윤동열, 조세형, & 배을규. (2011). 국내 직무분석 연구에서 DACUM 활용 현황과 비판. 교육문화연구, 17(3), 87-115.

임송태, 백준호, 김영규, & 김영수. (1996). 재난종합관리체제에 관한 연구. 재난종합관리체제에 관한 연구, (단일호).

임승길, 박진홍, 남종철, 박정규, 한경진, & 조종현. (2007). 사회체육 경영, 관리, 행정, 정책 편: DACUM 기법을 이용한 선수 트레이너의 직무분석. 한국사회체육학회지, 30(단일호), 331-348.

용준환, 최혜숙, 정원미, 이지연, 박혜연, 조범영, ... & 홍승표. (2011). DACUM 기법을 통한 작업치료사의 직무분석. 대한작업치료학회지, 19(2), 97-109.

장수용. (2006). 직무분석 이렇게 한다. 서울: 전략기업컨설팅.

주인중, 서유정, & 장주희. (2011). 직무분석 활용실태 및 분석기법 연구.

- 서울: 한국직업능력개발원.
- 중앙인사위원회. (2002). 정부직무분석의 현재와 미래: 현실적 활용과 향후 전략. CSC 정책연구보고서.
- 중앙재난안전상황실 운영 규정(2015)
- 하시연. (2006). 숲해설가 양성 프로그램의 교육과정 구성에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- Brannick, M. T., Levine, E. L., & Morgeson, F. P. (2007). Job and work analysis: Methods, research, and application for human resource management (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Rubin, Claire B. & Daniel G. Barbee. "Disaster Recovery and Hazard Mitigation: Bridging the Intergovernmental Gap." Public Administration Review. Vol. 45.(Special Issue, January 1985), pp. 57~63.
- Cascio, W. F. (1998). Applies psychology in human resource management(5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Drabek, Thomas E. "Managing the Emergency Response." Public Administration Review. Vol. 45.(Special Issue, January 1985), pp. 85~92.
- George, D., & Mallery, M. (2003). Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. Boston, MA: Allyn y Bacon.
- Gibb, S. (2007). Human resource development: Process, practices and perspective (2nd Ed.). Hampshire, England: Palgrave

Macmillan.

Harris, J. (1988). The use of DACUM process for curriculum and training program development. Dearborn, MI: Society of Manufacturing Engineers Conference.

Hartley, D. E. (1999). Job analysis at the speed of reality (1st ed.). Amherst, MA: HRD Press, Inc.

Harvey, R. J. (1991). Job analysis. In M. Dunnette & L. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (2nd ed., Vol. II, pp. 71-163). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. Personnel Psychology, 28(4), 563-575.

McCormick, E. J. (1976). Job and task analysis. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 651-696). Chicago, IL: Rand McNally.

McLoughlin, David. "A Framework for Integrated Emergency Management." Public Administration Review. Vol. 45.(Special Issue, January 1985), pp. 165~172.

Moser, J, & Norton, R. E.. (2008). DACUM Handbook(3rd ed.). Columbus, OH: Center on Education and Training for

- Employment, The Ohio State University.
- Moser, J., & Norton, R. E. (2010). Brief history of DACUM: DACUM workshop handout note. Columbus, OH: Center on Education and Training for Employment, The Ohio State University.
- Noe, R. A. (2010). Employee training and development. McGraw-Hill/Irwin.
- Noe, R. A., Tews, M. J., & Marand, A. D. (2013). Individual differences and informal learning in the workplace. *Journal of vocational behavior*, 83(3), 327-335.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric methods*.
- Perry, Ronald W. *Comprehensive Emergency Management: Evacuating Threatened Populations*. Greenwich, CT: JAI Press Ins. 1985.
- Petak, William J. "Emergency Management: A Challenge for Public Administration." *Public Administration Review*. Vol. 45. (Special Issue, January 1985), pp. 3~7.
- Rubin, C. B., & Barbee, D. G. (1985). Disaster recovery and hazard mitigation: Bridging the intergovernmental gap. *Public Administration Review*, 45, 57-63.
- Sanchez, J. I. (1994). From documentation to innovation: Reshaping job analysis to meet emerging business needs. *Human Resource Management Review*, 4(1), 51-74.

중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무분석에 관한 연구

안녕하십니까? 우선 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내셔서 본 설문에 응해 주셔서 감사합니다.

본 조사는 국민안전처 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무분석을 목적으로 DACUM 기법을 활용하여 도출된 7개의 책무와 45개의 과업에 대한 각각의 적합도를 검증하기 위한 것입니다.

귀하의 응답 내용은 오직 본 연구의 **학문적 목적**으로만 **활용**되며, 절대 타 용도로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 모든 내용은 **익명** 처리되며, **응답 정보에 대한 비밀**은 철저히 **보장**됩니다.

바쁘신 가운데 본 설문에 응하여 주신데 다시한번 깊이 감사드리며 한 문항도 빠짐없이 진솔하게 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2016년 4월

서울대학교 행정대학원

연구자 : 조재용

지도교수 : 이수영

연락처 : oraclesap@snu.ac.kr

《작 성 요 령》

- ① 각 설문항목에 정답이 있는 것은 아니오니, 각 항목에 대한 생각을 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.
- ② 현재 수행하고 있지 않은 과업이라 할지라도 미래에 업무담당자가 되어 수행한다는 생각으로 작성해 주시기 바랍니다.

I. 아래 설문응답시 유의사항을 참고하여 책무와 과업에 대한 귀하의 느낌이나 생각과 일치하는 해당란에 ‘√’ 표 하여 주시기 바랍니다.

※ 설문응답시 유의사항

○ 용어의 정의

- 책무(duty) : 국민안전처 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무 담당자가 수행해야 할 업무를 구분한 것
[재난상황관리 업무담당자 직무(job) = 책무+책무+...]
- 과업(task) : 책무를 체계적으로 수행하는데 필요한 작업 활동
[책무 = 과업+과업+과업+...]

○ 책무의 타당도, 과업의 타당도

- 책무의 타당도 : 책무가 얼마나 타당한가의 정도
(① 전혀 타당하지 않다, ② 타당하지 않다, ③ 보통이다, ④ 타당하다, ⑤ 매우 타당하다)
- 과업의 타당도 : 과업이 얼마나 타당한가의 정도
(① 전혀 타당하지 않다, ② 타당하지 않다, ③ 보통이다, ④ 타당하다, ⑤ 매우 타당하다)

책무(Duty)	타당도 (책무로 타당한가?)				
	①	②	③	④	⑤
완화(예방)					
대비					
상황 인지					
초기 상황전파					
상황판단 및 조치·대응					
진행 상황 전파					
복구					
기타 의견(상기 책무 외 수행되는 책무 등)					

책무 A. 완화(예방)	타당도 (과업으로 타당한가?)				
과업	①	②	③	④	⑤
① 재난상황관리 장기 계획의 수립					
② 조직 및 책임의 설정					
③ 조직·인사의 관리 및 개선					
④ 예산의 편성 및 관리					
⑤ 재난상황관리 자원의 관리					
⑥ 유관기관 협조대책 수립					
⑦ 재난상황관리를 위한 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정					
⑧ 재난상황관리 지침의 제·개정					
⑨ 재난유형별 초기상황관리 절차의 수립·조정 및 지도					
⑩ 위기징후 분석 및 평가					
⑪ 재난상황관리 실태조사 및 분석					
⑫ 재난유형별 재난상황정보 분석					
⑬ 재난의 피해현황, 구조 및 지원 활동 등의 통계 관리 및 분석					
⑭ 재난상황관리 평가 및 환류					
⑮ 재난상황관리 정보시스템의 보안관리					
기타 의견(상기 책무 외 수행되는 과업 등)					

책무 B. 대비	타당도 (과업으로 타당한가?)				
과업	①	②	③	④	⑤
① 재난상황관리 전략 및 계획 수립					
② 재난상황 대비 대국민 행동요령 등 홍보					
③ 재난상황 보고·진파 훈련 실시, 결과 분석 및 평가·환류					
④ 재난상황관리 업무담당자 교육·훈련 실시 및 환류					
⑤ 재난발생에 대비한 관계 부처 간 위기관리 정보 공유					
⑥ 비상연락망 등 유관기관 연계 구축 및 점검					
⑦ 재난 상황관리 및 상황전파를 위한 정보통신 시스템의 구축·운영					
⑧ 재난유형별 예측시스템의 구축 및 상황관리 지원					
⑨ 위기징후 경보 발령					
⑩ 국가기반체계보호를 위한 재난관리책임기관과 24시간 연계 시스템 운영					
⑪ 전시·평시 재난발생에 대비한 실시간 모니터링 실시					
⑫ 소산(疏散)전(충무 3종사태까지) 정부종합 상황실 시설 및 장비의 운영					
기타 의견(상기 과업 외 수행되는 과업 등)					

책무 C. 상황 인지	타당도 (과업으로 타당한가?)				
과업	①	②	③	④	⑤
① 재난 상황의 접수					
② 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 접수					
③ 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지					
기타 의견(상기 과업 외 수행되는 과업 등)					

책무 D. 초기 상황전파	타당도 (과업으로 타당한가?)				
과업	①	②	③	④	⑤
① 재난 상황의 초기 상황전파					
② 국가비상사태 초기 상황전파					
기타 의견(상기 과업 외 수행되는 과업 등)					

책무 E. 상황판단 및 조치·대응	타당도 (과업으로 타당한가?)				
과업	①	②	③	④	⑤
① 재난 상황의 초동조치 및 보고					
② 재난상황이 발생한 현장에 대한 지휘 및 피해 현황의 파악					
③ 전국 소방·해경 헬기 통합관제 및 긴급출동 상황관리					
④ 재난 진행상황의 파악 및 처리					
⑤ 재난 위험상황에 관한 정보수집·예측 및 분석					
⑥ 재난 피해정보의 수집 및 분석					
⑦ 재난 대응기관 간 협조 및 조정					
⑧ 초기 사고수습 및 관리					
⑨ 중앙재난안전대책본부 설치 및 가동					
⑩ 중앙긴급구조통제단 설치 및 가동					
⑪ 국방정보통신망 소통 및 비상대비 상황 파악·조치					
⑫ 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 보고					
⑬ 재난상황 관련 외국 구조기관과의 협조					
기타 의견(상기 과업 외 수행되는 과업 등)					

책무 F. 진행 상황 전파	타당도 (과업으로 타당한가?)				
과업	①	②	③	④	⑤
① 재난 진행 상황 전파					
② 국가비상사태 진행 상황 전파					
기타 의견(상기 과업 외 수행되는 과업 등)					

책무 G. 복구	타당도 (과업으로 타당한가?)				
과업	①	②	③	④	⑤
① 현장의 피해규모 및 상황 파악					
② 복구상황 관리					
기타 의견(상기 과업 외 수행되는 과업 등)					

II. 설문 참여자의 인구통계학적 특성에 대한 질문입니다. 다음 항목에 대하여 귀하가 해당되는 곳에 ‘√’ 표 하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은?

- ① 남 ② 여

2. 귀하의 연령대는?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

3. 다음 공직의 분류 중 귀하가 해당되는 것은?

- ① 일반직공무원(행정,기술,방재안전직) ② 특정직공무원(소방,해경,군인)

※ 계약직공무원, 유관기관 파견·지원자는 일반직공무원 체크

4. 귀하의 직급은?

- ① 6급(소방경·경감) 이하 ② 5급(소방령·경정·중령)

- ③ 4급(소방정·총경) 이상

※ 계약직공무원은 상당 계급, 유관기관 파견·지원자는 6급 이하 체크

5. 귀하의 재난상황관리 부서 총 근무기간은?

- ① 2년 미만 ② 2년 이상 5년 미만 ③ 5년 이상

[부록2] 본설문조사 설문지

중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무분석에 관한 연구

안녕하십니까? 우선 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내셔서 본 설문에 응해 주셔서 감사합니다.

본 조사는 국민안전처 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무담당자의 직무분석을 목적으로 DACUM 기법을 활용하여 도출된 7개의 책무와 45개의 과업에 대한 각각의 중요도, 난이도, 수행 빈도를 검증하기 위한 것입니다.

귀하의 응답 내용은 오직 본 연구의 **학문적 목적**으로만 **활용**되며, 절대 타 용도로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 모든 내용은 **익명 처리**되며, **응답 정보에 대한 비밀**은 철저히 **보장**됩니다.

바쁘신 가운데 본 설문에 응하여 주신데 다시한번 깊이 감사드리며 한 문항도 빠짐없이 진솔하게 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2016년 5월

서울대학교 행정대학원

연구자 : 조재용

지도교수 : 이수영

연락처 : oraclesap@snu.ac.kr

《작 성 요 령》

- ① 각 설문항목에 정답이 있는 것은 아니오니, 각 항목에 대한 생각을 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.
- ② 현재 수행하고 있지 않은 과업이라 할지라도 미래에 업무담당자가 되어 수행한다는 생각으로 작성해 주시기 바랍니다.

I. 아래 설문응답시 유의사항을 참고하여 책무와 과업에 대한 귀하의
느낌이나 생각과 일치하는 해당란에 ‘√’ 표 하여 주시기 바랍니다.

※ 설문응답시 유의사항

○ 용어의 정의

- 책무(duty) : 국민안전처 중앙재난안전상황실 재난상황관리 업무
담당자가 수행해야 할 업무를 구분한 것
[재난상황관리 업무담당자 직무(job) = 책무+책무+...]
- 과업(task) : 책무를 체계적으로 수행하는데 필요한 작업 활동
[책무 = 과업+과업+과업+...]
- 재난상황관리 직무 : 「재난 및 안전관리 기본법」 제18조 및 같은
법 시행령 제23조에 따라 설치·운영되고 있는 국민안전처 중앙재난
안전상황실에서 근무하며 재난 및 국가비상사태 상황관리 업무를
수행하는 일

○ 과업 중요도·난이도·수행빈도

- 과업 중요도 : 과업이 얼마나 중요한가의 정도
(① 전혀 중요하지 않다, ② 중요하지 않다, ③ 보통이다, ④ 중요하다, ⑤ 매우 중요하다)
- 과업 난이도 : 과업 수행시 어려움을 느끼는 정도
(① 매우 쉽다, ② 쉽다, ③ 보통이다, ④ 어렵다, ⑤ 매우 어렵다)
- 과업 수행빈도 : 과업 수행을 얼마나 자주 하는지 정도
(① 연 1회, ② 분기 1회, ③ 월 1회, ④ 주 1회, ⑤ 일 1회 이상)

과업	과업의 중요도					과업의 난이도					과업의 수행빈도				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
① 재난상황관리 장기 계획의 수립															
② 조직 및 책임의 설정															
③ 조직·인사의 관리 및 개선															
④ 예산의 편성 및 관리															
⑤ 재난상황관리 자원의 관리															
⑥ 유관기관 협조대책 수립															
⑦ 재난상황관리를 위한 법령·운영규정·매뉴얼 제·개정															
⑧ 재난상황관리 지침의 제·개정															
⑨ 재난유형별 초기상황관리 절차의 수립·조정 및 지도															
⑩ 위기징후 분석 및 평가															
⑪ 재난상황관리 실태조사 및 분석															
⑫ 재난유형별 재난상황정보 분석															
⑬ 재난의 피해현황, 구조 및 지원 활동 등의 통계 관리 및 분석															
⑭ 재난상황관리 평가 및 환류															
기타 의견(상기 책무 외 수행되는 과업 등)															

책무 B. 대비 : 재난 및 국가비상사태 상황 발생 시 즉각적으로 대응할 수 있도록 준비를 강화시켜 나가기 위한 중앙재난안전 상황실의 제반 활동	과업의 중요도					과업의 난이도					과업의 수행빈도				
과업	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
① 재난상황관리 전략 및 계획 수립															
② 재난상황 대비 대국민 행동요령 등 홍보															
③ 재난상황 보고·전파 훈련 실시, 결과 분석 및 평가·환류															
④ 재난상황관리 업무담당자 교육·훈련 실시 및 환류															
⑤ 재난발생에 대비한 관계 부처 간 위기관리 정보공유															
⑥ 비상연락망 등 유관기관 연계 구축 및 점검															
⑦ 재난 상황관리 및 상황전파를 위한 정보통신 시스템의 구축·운영															
⑧ 재난유형별 예측시스템의 구축 및 상황관리 지원															
⑨ 위기징후 경보 발령															
⑩ 국가기반체제보호를 위한 재난관리책임기관과 24시간 연계 시스템 운영															
⑪ 전시·평시 재난발생에 대비한 실시간 모니터링 실시															
기타 의견(상기 책무 외 수행되는 과업 등)															

책무 C. 상황 인지 : 재난 및 국가비상사태 상황 발생 인지와 관련된 중앙재난안전 상황실의 재난상황관리 활동	과업의 중요도					과업의 난이도					과업의 수행빈도				
과업	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
① 재난 상황의 접수															
② 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 접수															
③ 언론 및 시스템 등을 통한 상황 인지															
기타 의견(상기 책무 외 수행되는 과업 등)															

과업의 중요도						과업의 난이도						과업의 수행빈도					
①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤	
책무 D. 초기 상황전파 : 재난 및 국가비상사태 상황 인지후 중앙재난안전상황실에서 초기에 상황을 전파하는 활동																	
과업																	
① 재난 상황의 초기 상황전파																	
② 국가비상사태 초기 상황전파																	
기타 의견(상기 책무 외 수행되는 과업 등)																	

과업의 중요도						과업의 난이도						과업의 수행빈도					
①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤	
책무 E. 상황판단 및 조치·대응 : 초기 상황전파 이후 중앙재난안전상황실에서 발생한 재난상황에 대해 판단 및 조치·대응하는 활동																	
과업																	
① 재난 상황의 초동조치 및 보고																	
② 재난상황이 발생한 현장에 대한 지휘 및 피해현황의 파악																	
③ 전국 소방·해경 헬기 통합관제 및 긴급출동 상황관리																	
④ 재난 진행상황의 파악 및 처리																	
⑤ 재난 위험상황에 관한 정보수집·예측 및 분석																	
⑥ 재난 피해정보의 수집 및 분석																	
⑦ 재난 대응기관 간 협조 및 조정																	
⑧ 초기 사고수습 및 관리																	
⑨ 중앙재난안전대책본부 설치 및 가동																	
⑩ 중앙긴급구조통제단 설치 및 가동																	
⑪ 국방정보통신망 소통 및 비상대비 상황 파악·조치																	
⑫ 국가비상사태와 관련되는 정보 및 첩보 등의 보고																	
⑬ 재난상황 관련 외국 구조기관과의 협조																	
기타 의견(상기 책무 외 수행되는 과업 등)																	

책무 F. 진행 상황 전파 : 발생한 재난 및 국가비상사태에 대해서 유관기관 등에 진행 상황을 전파하는 중앙재난상황실의 재난상황관리 활동	과업의 중요도					과업의 난이도					과업의 수행빈도				
과업	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
① 재난 진행 상황 전파															
② 국가비상사태 진행 상황 전파															
기타 의견(상기 책무 외 수행되는 과업 등)															

책무 G. 복구 : 재난 및 국가비상사태 상황 종료 후 복구상황을 관리하는 중앙재난안전상황실의 재난상황관리 활동	과업의 중요도					과업의 난이도					과업의 수행빈도				
과업	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
① 현장의 피해규모 및 상황 파악															
② 복구상황 관리															
기타 의견(상기 책무 외 수행되는 과업 등)															

II. 설문 참여자의 인구통계학적 특성에 대한 질문입니다. 다음 항목에 대하여 귀하가 해당되는 곳에 '√' 표 하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은?

- ① 남 ② 여

2. 귀하의 연령대는?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

3. 다음 공직의 분류 중 귀하가 해당되는 것은?

- ① 일반직공무원(행정,기술,방재안전직) ② 특정직공무원(소방,해경,군인)

※ 계약직공무원, 유관기관 파견·지원자는 일반직공무원 체크

4. 귀하의 직급은?

- ① 6급(소방경·경감) 이하 ② 5급(소방령·경정·중령)

- ③ 4급(소방정·총경) 이상

※ 계약직공무원은 상당 계급, 유관기관 파견·지원자는 6급 이하 체크

5. 귀하의 재난상황관리 부서 총 근무기간은?

- ① 2년 미만 ② 2년 이상 5년 미만 ③ 5년 이상

[부록3] 입직경로에 따른 과업의 중요도에 대한 인식차이

책무	과업	입직 경로	N	평균	표준 편차	t값	p
A. 완화(예방)	A1	일반직	48	4.19	0.734	1.326	.188
		특정직	55	3.98	0.828		
	A2	일반직	48	4.02	0.758	2.022	.046
		특정직	55	4.07	0.742		
	A3	일반직	48	1.52	0.743	-1.321	.189
		특정직	55	1.42	0.658		
	A4	일반직	48	4.06	0.665	-3.111	.002
		특정직	55	3.80	0.650		
	A5	일반직	48	3.67	0.663	-.303	.762
		특정직	55	3.80	0.704		
	A6	일반직	48	2.29	0.459	-1.479	.142
		특정직	55	2.29	0.458		
	A7	일반직	48	3.73	0.644	-3.044*	.003
		특정직	55	3.91	0.727		
	A8	일반직	48	3.79	0.410	.145	.885
		특정직	55	3.73	0.449		
	A9	일반직	48	2.29	0.459	.098	.922
		특정직	55	2.29	0.458		
	A10	일반직	48	3.58	0.871	-1.542	.126
		특정직	55	4.15	0.951		
	A11	일반직	48	3.73	0.644	.810	.420
		특정직	55	3.85	0.731		
	A12	일반직	48	3.79	0.410	.834	.406
		특정직	55	3.69	0.466		
	A13	일반직	48	3.52	0.652	.370	.712
		특정직	55	3.56	0.764		
	A14	일반직	48	3.73	0.917	.453	.651
		특정직	55	3.93	0.959		

책무	과업	입직 경로	N	평균	표준 편차	t값	p
B. 대비	B1	일반직	48	3.77	.905	.243	.809
		특정직	55	3.73	.912		
	B2	일반직	48	3.79	.874	-2.598	.011
		특정직	55	4.24	.860		
	B3	일반직	48	3.81	.891	.593	.554
		특정직	55	3.71	.875		
	B4	일반직	48	3.52	.825	-.572	.569
		특정직	55	3.62	.892		
	B5	일반직	48	3.90	.751	-2.440	.016
		특정직	55	4.24	.666		
	B6	일반직	48	3.98	.887	.290	.772
		특정직	55	3.93	.920		
	B7	일반직	48	3.88	.733	.137	.892
		특정직	55	3.85	.780		
	B8	일반직	48	3.40	.610	-2.568	.012
		특정직	55	3.76	.838		
	B9	일반직	48	4.17	.907	.557	.579
		특정직	55	4.07	.790		
	B10	일반직	48	4.00	.923	2.359	.020
		특정직	55	3.58	.875		
	B11	일반직	48	4.10	.309	.225	.823
		특정직	55	4.09	.290		
C. 상황인지	C1	일반직	48	4.25	.812	-.503	.616
		특정직	55	4.33	.747		
	C2	일반직	48	4.10	.831	-.950	.345
		특정직	55	4.25	.775		
	C3	일반직	48	3.65	.838	-2.044	.044
		특정직	55	3.98	.828		
D. 초기 상황전파	D1	일반직	48	3.96	.743	-3.027*	.003
		특정직	55	4.40	.735		
	D2	일반직	48	4.23	.751	-.048	.962
		특정직	55	4.24	.769		

책무	과업	입직경로	N	평균	표준 편차	t값	p
E. 상황판단 및 조치·대응	E1	일반직	48	4.17	.953	-1.823	.071
		특정직	55	4.49	.836		
	E2	일반직	48	4.21	.798	.690	.492
		특정직	55	4.09	.928		
	E3	일반직	48	3.81	.960	2.178	.032
		특정직	55	3.44	.764		
	E4	일반직	48	3.58	.710	.010	.992
		특정직	55	3.58	.832		
	E5	일반직	48	3.85	.772	-1.439	.153
		특정직	55	4.07	.766		
	E6	일반직	48	4.06	.755	-1.926	.057
		특정직	55	4.33	.640		
	E7	일반직	48	3.85	.967	.575	.566
		특정직	55	3.75	.947		
	E8	일반직	48	3.53	.516	1.380	.171
		특정직	55	3.38	.561		
	E9	일반직	48	3.65	.526	.276	.783
		특정직	55	3.62	.490		
	E10	일반직	48	3.73	.736	-1.310	.193
		특정직	55	3.93	.790		
	E11	일반직	48	3.06	.381	.967	.336
		특정직	55	3.00	.272		
	E12	일반직	48	3.19	.445	1.415	.160
		특정직	55	3.07	.378		
	E13	일반직	48	3.42	0.68	-.011	.991
		특정직	55	3.42	0.71		
F. 진행 상황 전파	F1	일반직	48	4.52	.505	1.800	.075
		특정직	55	4.35	.480		
	F2	일반직	48	4.10	.309	.933	.353
		특정직	55	4.05	.229		
G. 복원	G1	일반직	48	3.50	0.505	3.541	.001
		특정직	55	3.18	0.389		
	G2	일반직	48	3.15	0.412	-.230	.819
		특정직	55	3.16	0.373		

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

[부록4] 입직경로에 따른 과업의 난이도에 대한 인식차이

책무	과업	입직 경로	N	평균	표준 편차	t값	p
A. 완화(예방)	A1	일반직	48	4.02	0.758	-.351	.727
		특정직	55	4.07	0.742		
	A2	일반직	48	3.67	0.663	-.985	.327
		특정직	55	3.80	0.704		
	A3	일반직	48	3.79	0.410	.755	.452
		특정직	55	3.73	0.449		
	A4	일반직	48	3.73	0.644	-.918	.361
		특정직	55	3.85	0.731		
	A5	일반직	48	3.73	0.917	-1.067	.288
		특정직	55	3.93	0.959		
	A6	일반직	48	3.79	0.683	1.391	.167
		특정직	55	3.60	0.710		
	A7	일반직	48	3.90	0.627	.591	.556
		특정직	55	3.82	0.696		
	A8	일반직	48	3.67	0.883	.384	.701
		특정직	55	3.60	0.873		
	A9	일반직	48	3.73	0.449	-1.067	.289
		특정직	55	3.82	0.389		
	A10	일반직	48	3.85	0.583	-1.373	.173
		특정직	55	4.02	0.623		
	A11	일반직	48	3.83	0.808	.318	.751
		특정직	55	3.78	0.832		
	A12	일반직	48	3.81	0.641	.806	.422
		특정직	55	3.71	0.658		
	A13	일반직	48	2.29	0.459	.008	.993
		특정직	55	2.29	0.458		
	A14	일반직	48	3.88	0.914	-1.406	.163
		특정직	55	4.13	0.904		

책무	과업	입직 경로	N	평균	표준 편차	t값	p
B. 대비	B1	일반직	48	3.77	0.881	.578	.565
		특정직	55	3.67	0.840		
	B2	일반직	48	3.83	0.907	-2.313*	.023
		특정직	55	4.24	0.860		
	B3	일반직	48	3.02	0.325	.008	.993
		특정직	55	3.04	0.331		
	B4	일반직	48	3.02	0.483	.030	.976
		특정직	55	3.02	0.408		
	B5	일반직	48	3.00	0.357	.008	.993
		특정직	55	3.07	0.378		
	B6	일반직	48	3.15	0.505	.008	.993
		특정직	55	3.22	0.498		
	B7	일반직	48	3.85	0.922	-.713	.477
		특정직	55	3.98	0.892		
	B8	일반직	48	3.40	0.610	-2.514*	.014
		특정직	55	3.76	0.838		
	B9	일반직	48	3.02	0.526	.163	.871
		특정직	55	3.22	0.498		
	B10	일반직	48	3.25	0.668	.008	.993
		특정직	55	3.18	0.512		
	B11	일반직	48	3.06	0.665	.572	.569
		특정직	55	3.22	0.738		
C. 상황인지	C1	일반직	48	3.02	0.729	-.950	.344
		특정직	55	3.16	0.788		
	C2	일반직	48	3.10	0.515	1.149	.254
		특정직	55	3.00	0.385		
	C3	일반직	48	3.42	0.679	2.955*	.004
		특정직	55	3.07	0.466		
D. 초기 상황전파	D1	일반직	48	3.08	0.846	-.826	.411
		특정직	55	3.22	0.809		
	D2	일반직	48	3.17	0.377	-.617	.539
		특정직	55	3.22	0.459		

책무	과업	입직경로	N	평균	표준 편차	t값	p
E. 상황판단 및 조치·대응	E1	일반직	48	3.10	0.555	.960	.339
		특정직	55	3.00	0.544		
	E2	일반직	48	3.31	0.879	1.160	.249
		특정직	55	3.11	0.896		
	E3	일반직	48	3.04	0.202	.455	.650
		특정직	55	3.02	0.304		
	E4	일반직	48	3.04	0.202	-1.009	.315
		특정직	55	3.09	0.290		
	E5	일반직	48	3.10	0.371	-.978	.330
		특정직	55	3.18	0.434		
	E6	일반직	48	3.13	0.334	1.242	.217
		특정직	55	3.04	0.383		
	E7	일반직	48	3.48	0.505	1.097	.275
		특정직	55	3.36	0.557		
	E8	일반직	48	2.96	0.651	-1.899	.060
		특정직	55	3.22	0.738		
	E9	일반직	48	3.10	0.425	1.458	.149
		특정직	55	3.00	0.272		
	E10	일반직	48	3.15	0.357	1.297	.197
		특정직	55	3.05	0.356		
	E11	일반직	48	3.06	0.381	-.147	.883
		특정직	55	3.07	0.325		
	E12	일반직	48	3.04	0.202	.138	.891
		특정직	55	3.04	0.189		
	E13	일반직	48	3.08	0.454	-.102	.919
		특정직	55	3.09	0.290		
F. 진행 상황 전파	F1	일반직	48	3.10	0.309	3.10	3.18
		특정직	55	3.18	0.389		
	F2	일반직	48	3.10	0.309	3.10	3.04
		특정직	55	3.04	0.189		
G. 복원	G1	일반직	48	3.38	0.489	1.963	.053
		특정직	55	3.20	0.404		
	G2	일반직	48	3.27	0.449	.617	.539
		특정직	55	3.22	0.417		

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

[부록5] 입직경로에 따른 과업의 수행빈도에 대한 인식차이

책무	과업	입직 경로	N	평균	표준 편차	t값	p
A. 완화(예방)	A1	일반직	48	1.52	0.743	.743	.459
		특정직	55	1.42	0.658		
	A2	일반직	48	2.29	0.459	.008	.993
		특정직	55	2.29	0.458		
	A3	일반직	48	2.29	0.459	.008	.993
		특정직	55	2.29	0.458		
	A4	일반직	48	3.79	0.410	1.166	.246
		특정직	55	3.69	0.466		
	A5	일반직	48	3.88	0.959	-.370	.712
		특정직	55	3.95	0.970		
	A6	일반직	48	2.29	0.459	.008	.993
		특정직	55	2.29	0.458		
	A7	일반직	48	1.27	0.449	.186	.853
		특정직	55	1.25	0.440		
	A8	일반직	48	1.25	0.484	.342	.733
		특정직	55	1.22	0.459		
	A9	일반직	48	2.29	0.459	.008	.993
		특정직	55	2.29	0.458		
	A10	일반직	48	3.88	0.570	-2.222*	.028
		특정직	55	4.13	0.579		
	A11	일반직	48	2.29	0.459	.008	.993
		특정직	55	2.29	0.458		
	A12	일반직	48	4.27	0.449	-.618	.538
		특정직	55	4.33	0.474		
	A13	일반직	48	4.35	0.838	.052	.958
		특정직	55	4.35	0.844		
	A14	일반직	48	2.29	0.459	.008	.993
		특정직	55	2.29	0.458		

책무	과업	입직 경로	N	평균	표준 편차	t값	p
B. 대비	B1	일반직	48	1.23	0.555	.680	.498
		특정직	55	1.16	0.420		
	B2	일반직	48	2.29	0.459	.008	.993
		특정직	55	2.29	0.458		
	B3	일반직	48	4.50	0.772	-.183	.855
		특정직	55	4.53	0.742		
	B4	일반직	48	2.29	0.459	.008	.993
		특정직	55	2.29	0.458		
	B5	일반직	48	4.54	0.743	2.992*	.003
		특정직	55	4.04	0.942		
	B6	일반직	48	1.19	0.394	.315	.753
		특정직	55	1.16	0.373		
	B7	일반직	48	1.19	0.445	-.516	.607
		특정직	55	1.24	0.508		
	B8	일반직	48	1.21	0.504	.922	.359
		특정직	55	1.13	0.388		
	B9	일반직	48	2.29	0.459	.008	.993
		특정직	55	2.29	0.458		
	B10	일반직	48	4.10	0.515	.291	.772
		특정직	55	4.07	0.573		
	B11	일반직	48	3.40	0.676	-2.526	.013
		특정직	55	3.80	0.911		
C. 상황인지	C1	일반직	48	4.69	0.624	-2.256*	.027
		특정직	55	4.91	0.290		
	C2	일반직	48	1.63	0.815	1.782	.078
		특정직	55	1.36	0.649		
	C3	일반직	48	4.48	0.652	-1.133	.260
		특정직	55	4.62	0.593		
D. 초기 상황전파	D1	일반직	48	4.81	0.394	1.267	.208
		특정직	55	4.69	0.573		
	D2	일반직	48	1.92	0.919	.832	.407
		특정직	55	1.76	0.942		

책무	과업	입직경로	N	평균	표준 편차	t값	p
E. 상황판단 및 조치·대응	E1	일반직	48	4.58	0.539	.185	.853
		특정직	55	4.56	0.536		
	E2	일반직	48	4.79	0.410	.718	.474
		특정직	55	4.73	0.489		
	E3	일반직	48	4.65	0.526	-2.013	.047
		특정직	55	4.84	0.420		
	E4	일반직	48	4.69	0.468	-1.296	.198
		특정직	55	4.80	0.404		
	E5	일반직	48	4.77	0.425	-.338	.736
		특정직	55	4.80	0.447		
	E6	일반직	48	4.96	0.202	2.097*	.039
		특정직	55	4.84	0.373		
	E7	일반직	48	4.83	0.377	-.294	.770
		특정직	55	4.85	0.356		
	E8	일반직	48	1.77	0.805	.259	.796
		특정직	55	1.73	0.891		
	E9	일반직	48	1.90	0.371	1.032	.305
		특정직	55	1.82	0.389		
	E10	일반직	48	2.04	0.771	1.389	.168
		특정직	55	1.82	0.863		
	E11	일반직	48	4.25	0.438	1.138	.258
		특정직	55	4.15	0.488		
	E12	일반직	48	3.29	0.459	-.579	.564
		특정직	55	3.35	0.480		
	E13	일반직	48	2.85	0.545	-.683	.496
		특정직	55	2.93	0.539		
F. 진행 상황 전파	F1	일반직	48	4.73	0.449	-.617	.539
		특정직	55	4.78	0.417		
	F2	일반직	48	4.67	0.476	-1.520	.132
		특정직	55	4.80	0.404		
G. 복원	G1	일반직	48	4.73	0.449	-.617	.539
		특정직	55	4.78	0.417		
	G2	일반직	48	4.67	0.476	-1.520	.132
		특정직	55	4.80	0.404		

*: $p<.05$, **: $p<.01$, ***: $p<.001$

Abstract

Job Analysis of the Disaster Situation Management Personnel Working in National Disaster and Safety Status Control Center

Cho, Jae Yong

Department of Public Administration

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

The purpose of this study is to analyze the job functions of the Disaster Situation Management Personnel who are responsible for Disaster Situation Management in National Disaster and Safety Status Control Center of the Ministry of Public Safety and Security. For this, DACUM analysis was used to investigate the duties through deducting the obligations and tasks that the Disaster Situation Management Personnel have to follow, and analyze which educational requirements are needed by understanding which core tasks are at hand for Disaster Situation Management Personnel.

The target subject for this research was comprised of 125

individuals working in National Disaster and Safety Status Control Center of the Ministry of Public Safety and Security. To conduct DACUM analysis, 7 people participated in the DACUM Committee, 10 people participated as subjects in the preliminary survey, and the 115 people participated in the main survey. The survey was carried out for 12 days between 6 May and 17 May 2016, and among the 115 pages of surveys, 105 pages were collected, and verified 103 copies were used as documents for the statistical analysis.

The procedures for the DACUM job analysis were conducted as follows:

First, in the initial stage of the analysis, the goal of the analysis were clarified, original documents containing data and information related to the Disaster Situation Management Personnel were reviewed, various research data were collected, and people from DACUM Committee and Experts Conference were in as panels. The second stage was conducted through the DACUM Workshop created by the DACUM Committee members, and the Workshop created DACUM Chart functioning as a work model to verify the identified obligations and tasks through preliminary surveys and Experts Conference.

Through the survey with questionnaire composed of 7 duties and 47 tasks of job model, the level of importance, difficulty, and frequency of duties in the obligations and tasks has been researched to analyze the levels in difference in perception of work. Lastly, the research progressed to deduct the 19 core tasks of the Disaster Situation Management Personnel.

The Disaster Situation Management Personnel working in National Disaster and Safety Status Control Center of the Ministry of Public Safety and Security are experts in managing to various disaster

situations such as alerting and warning risk signs perceived in advance.

In the meanwhile, the Disaster Situation Management Personnel have conducts their mission only in accordance to what has been stated in the legislations and in the Manuals as well as depending on their personal experience and know-how.

Nevertheless, the studies laid a significant point with the fact that these results will create a possibility to further strengthen the foundation in tasks and these studies have laid various analytical foundations and opportunities that can solidify their working status.

Through this research, the Disaster Situation Management Personnel should make their job system and operate as a foundation for the development of their jobs to be reflected as a lifetime career model, and develop their job descriptions, employment, disposition, self-diagnosis tools, etc. based on their National Competency Standards.

keywords : Disaster Situation Management Personnel work, job analysis, DACUM, National Disaster and Safety Status Control Center

Student Number : 2013-21931